

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk efektivitas instansi. Tujuannya adalah memberikan kinerja kerja yang efektif untuk mencapai tujuan manajemen perusahaan, serta memastikan pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai dalam kualitas dan kuantitas yang optimal. Sumber daya manusia (SDM) adalah modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas SDM harus selalu dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan perusahaan yang unggul dari yang lain (Nurdianti, Y., & Hailuddin, I.:2021).

Sumber daya manusia merupakan aset penting karena mereka adalah sumber daya yang dinamis dan harus dimiliki oleh semua instansi untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu aktivitas penting dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Menurut Simamora (2005:170), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan

motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Rekrutmen dapat diartikan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang dilakukan apabila terdapat kekosongan posisi atau kebutuhan lainnya.

Rekrutmen diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa dan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pendirian, Pengurusan dan Pengelolaan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Menurut Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021, pelaksana operasional BUMDes diangkat oleh Musyawarah Desa atau Musyawarah Antar Desa dengan nama yang diusulkan oleh Kepala Desa, Badan Permasyarakatan Desa, dan/atau unsur masyarakat.

Dalam rangka pengembangan otonomi desa, diperlukan penyediaan sumber pendapatan yang memadai. Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Permendes PDTT) Nomor 7 tahun 2023 tentang Rincian Prioritas Penggunaan Dana Desa. Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 145 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Dana Desa tahun 2024 dan PMK Nomor 146 Tahun 2023 tentang Pengalokasian Dana Desa Setiap Desa, Penyaluran, dan Penggunaan Dana Desa Tahun Anggaran 2024.

Rekrutmen merupakan kegiatan penting dalam manajemen

SDM BUMDes. Tujuannya adalah memilih pegawai yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan BUMDes. BUMDes yang dikelola dengan baik dapat mengurangi pengangguran dan kemiskinan di daerah, serta meningkatkan pendapatan masyarakat desa. Manajemen BUMDes harus profesional, dimulai dari perencanaan SDM, analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, hingga pemutusan hubungan kerja (Pertiwi, V. A.:2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem rekrutmen yang diterapkan pada salah satu BUMDes di Kabupaten Barru, khususnya di Kecamatan Mallusetasi. Kabupaten Barru memiliki 40 desa dengan BUMDes yang mengalami pasang surut dalam kinerja dan pengelolaannya. Faktor utama penyebab rendahnya kinerja BUMDes adalah penentuan jenis usaha yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa serta kurangnya pemahaman manajemen BUMDes dan aparat pemerintah desa tentang unit bisnis.

Pengelolaan BUMDes yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penerapan rekrutmen yang tepat dan profesional dapat menjadi langkah awal untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini akan menjadi dasar penting dalam memahami dan memperbaiki sistem rekrutmen di BUMDes sehingga dapat meningkatkan kualitas pengelolaan dan kesejahteraan masyarakat desa (Wijaya, H:2018).

Penelitian yang dilakukan mengenai sistem rekrutmen BUMDes di Kabupaten Barru menunjukkan bahwa meskipun ada 40 BUMDes

yang tersebar di seluruh kabupaten, kinerja dan pengelolaan mereka seringkali mengalami pasang surut. Beberapa faktor utama yang menyebabkan rendahnya kinerja BUMDes antara lain adalah ketidaksesuaian jenis usaha yang dipilih dengan kebutuhan dan potensi desa, serta kurangnya studi kelayakan usaha yang mendalam. Selain itu, manajemen BUMDes dan aparat pemerintah desa seringkali kurang memahami secara detail unit bisnis yang mereka kelola.

Dalam hal sistem rekrutmen, banyak usaha yang dikelola oleh BUMDes tidak berjalan atau bahkan terhenti karena proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dilakukan tidak secara profesional. Rekrutmen yang tidak tepat menyebabkan pengelolaan SDM BUMDes menjadi kurang efektif, sehingga berdampak negatif pada kinerja keseluruhan BUMDes. Di banyak BUMDes di Kabupaten Barru, proses rekrutmen seringkali hanya berdasarkan rekomendasi atau hubungan personal tanpa melalui prosedur seleksi yang ketat dan objektif.

Hal ini menyebabkan banyak pegawai BUMDes yang tidak memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mengelola unit bisnis secara efektif. Di Kecamatan Mallusetasi, salah satu kecamatan di Kabupaten Barru, penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa kurangnya pelatihan dan pengembangan untuk pegawai BUMDes juga menjadi masalah utama. Banyak pegawai BUMDes di daerah ini yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola usaha desa. Padahal, pelatihan dan pengembangan SDM adalah kunci untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai

BUMDes.

Sebagai contoh, BUMDes di Desa Pancana, Kecamatan Mallusetasi, mengalami kesulitan dalam mempertahankan kelangsungan usaha karena pengelola yang kurang berkompeten. Sistem rekrutmen yang diterapkan di desa ini masih sangat sederhana dan kurang transparan. Tidak ada standar kualifikasi yang jelas untuk calon pegawai BUMDes, sehingga banyak pegawai yang diangkat tanpa memiliki latar belakang atau pengalaman yang relevan. Akibatnya, usaha yang dikelola oleh BUMDes Pancana mengalami stagnasi dan tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pendapatan asli desa.

Selain itu, minimnya sosialisasi mengenai pentingnya BUMDes dan peran strategisnya dalam meningkatkan perekonomian desa menyebabkan kurangnya partisipasi dari masyarakat desa. Di banyak desa, masyarakat kurang terlibat dalam proses rekrutmen dan pengelolaan BUMDes, sehingga BUMDes tidak sepenuhnya dapat memanfaatkan potensi lokal yang ada.

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan perbaikan dalam sistem rekrutmen BUMDes di Kabupaten Barru. Proses rekrutmen harus dilakukan secara transparan dan profesional dengan menetapkan kualifikasi yang jelas untuk setiap posisi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi pegawai BUMDes sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Pemerintah daerah juga perlu melakukan sosialisasi lebih intensif mengenai pentingnya BUMDes dan melibatkan masyarakat dalam setiap tahap pengelolaan

BUMDes agar tujuan peningkatan kesejahteraan masyarakat desa dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada salah satu kecamatan di Kabupaten Barru yakni Kecamatan Mallusetasi dengan mengangkat judul “**Analisis Sistem Rekrutmen Badan Usaha Milik Desa pada Kecamatan Mallusetasi**”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini berfokus untuk melakukan analisa terhadap sistem rekrutmen pengelola Badan Usaha Milik Desa di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru tepatnya didesa Bojo, desa Manuba dan desa Nepo. Sistem rekrutmen dalam artian adalah proses menyeleksi calon pengelola BumDes.

C. Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Sistem Rekrutmen Calon Pengelola Badan Usaha apakah dapat dikatakan sudah berjalan sesuai aturan dan undang-undang yang berlaku

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan social dan bahan pertimbangan untuk pertimbangan untuk penelitian sejenis yang berkaitan dengan Analisis Sistem Rekrutmen Pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

- b. Penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat pemikiran kepada pihak terkait.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini sebagai sarana aktualisasi diri untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh.
- b. Bagi Pemerintah Desa, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan tambahan referensi dan evaluasi bagi Pemerintah Desa untuk memperbaiki hal yang dirasa kurang dalam Sistem Rekrutmen.
- c. Bagi Pihak Akademik dapat dijadikan rujukan bagi peneliti yang akandating yang mengangkat tema penelitian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Sistem

a. Pengertian Sistem

Menurut Kristanto (2018:1) pengertian sistem merupakan kumpulan elemen-elemen yang saling terkait dan bekerja sama untuk memproses masukan (*input*) yang ditujukan kepada sistem tersebut dan mengolah masukan tersebut sampai menghasilkan keluaran (*output*) yang diinginkan. Maka, suatu sistem yang baik harus mempunyai tujuan dan sasaran yang tepat karena hal ini akan sangat menentukan dalam mendefinisikan masukan yang dibutuhkan sistem dan juga keluaran yang dihasilkan.

Menurut Jeperson Hutahean, 2016;2 dalam buku yang berjudul Konsep Sistem Informasi, Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan kegiatan atau melakukan sasaran tertentu. Sedangkan menurut Sutabri (2012: 3) sistem adalah suatu kumpulan dari komponen, atau variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi tergantung satu sama lain dan terpadu.

b. Klasifikasi Sistem

Klasifikasi sistem memiliki beberapa jenis, yaitu :

1) Klasifikasi abstrak dan sistem fisik

Sistem abstrak merupakan sistem yang berupa pemikiran atau ide-ide yang tidak tampak secara fisik. Misalnya sistem teologi, yaitu sistem yang berupa pemikiran-pemikiran hubungan antara manusia dengan Tuhan. Dan sistem fisik merupakan sistem yang ada secara fisik dan bisa dilihat oleh indera mata biasa dan sering digunakan oleh manusia.

2) Sistem alamiah dan Sistem Buatan

Sistem alamiah adalah sistem yang terjadi melalui proses alam, bukan buatan manusia. Sedangkan sistem buatan merupakan sistem yang dirancang oleh manusia. Sistem buatan ini melibatkan interaksi antara manusia dengan mesin yang disebut dengan human-machine- system atau ada yang menyebut dengan man-machine system, karena menyangkut penggunaan computer yang berinteraksi dengan manusia.

3) Sistem tertentu dan tak tentu

Sistem tertentu beroperasi dengan tingkah laku yang sudah dapat diprediksi. Interaksi diantara bagian-bagiannya dapat dideteksi dengan pasti, sehingga dari sistem dapat diramalkan. Sedangkan sistem yang tak tentu merupakan sistem yang kondisi masa depannya tidak diprediksi karena mengandung unsur probabilitas.

4) Sistem tertutup dan terbuka

Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak dapat berhubungan dengan lingkungan luarnya. Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa adanya campur dari pihak luarnya. Secara teoritis sistem tertutup ini ada, akan tetapi kenyataannya sistem yang benar-benar tertutup, yang ada hanyalah secara relative tertutup. Sedangkan sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luarnya.

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah putusan sumber daya manusia (SDM) berupa banyak dibutuhkan, kapan dibutuhkan, serta pengetahuan, keterampilan, kemampuan khusus yang dimiliki. Penarikan (rekrutmen) calon kandidat merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan melalui tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja. Penarikan calon kandidat bertujuan menyediakan posisi yang cukup agar manajemen dapat memilih kandidat yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan dengan tujuan untuk melaksanakan proses merekrut calon atau kandidat yang akan terpilih nanti. Menurut Schermerhorn, rekrutmen sendiri

merupakan serangkaian proses untuk menarik kandidat guna untuk mengisi posisi yang kosong didalam sebuah lembaga akan mampu menghadirkan sumber daya manusia terbaik dan mampu menarik perhatian dari orang-orang yang punya kemampuan dan keterampilannya khusus untuk memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

Menurut Sukirno (2004; 98) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen internal merupakan promosi karyawan yang dalam organisasi yang tujuannya untuk menjaga dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik. Rekrutmen eksternal melibatkan usaha menarik orang-orang dari luar organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan melalui wawancara. Agar kualitas tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan prosedur harus memilih sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.

Sedangkan menurut Simamora (2005:170) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian

akan diseleksi menjadi karyawan- karyawan baru diperusahaan.

Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin dalam Simbolon,2018).

Rekrutmen dalam Hermaddin (2017) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai jabatan atau lowongan yang ada.

Rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari pelamar yang ada.

b. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Menurut Rivai & Sagala (2009:150-151) prinsip-prinsip yang dilakukan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut :

- 1) Mutu karyawan artinya yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhanyang diperlukan oleh sebuah perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi dengan menganalisis

deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:

- a) Analisis pekerjaan
 - b) Deskripsi pekerjaan
 - c) Spesifikasi pekerjaan
- 2) Jumlah karyawan artinya yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu diadakan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
 - 3) Biaya artinya jumlah biaya yang diperlukan minimal.
 - 4) Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
 - 5) Fleksibilitas, artinya bagaimana kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda.
 - 6) Pertimbangan-pertimbangan hukum.
 - a. Metode dan Prosedur Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2012:44), metode rekrutmen calon karyawan baru yaitu:

- 1) Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

2) Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar informasi diketahui oleh masyarakat luas. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan qualified lebih besar.

Metode yang sering digunakan dalam perusahaan adalah dengan metode terbuka. Dengan memasang iklan di media cetak di lingkungan masyarakat luas, dan juga sekarang bisa disebarkan lewat media sosial sehingga masyarakat mengetahui adanya lowongan pekerjaan yang dibutuhkan. Prosedur pelaksanaan proses rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting dan membutuhkan waktu serta tanggung jawab yang besar. Menurut Yusuf (2015:110) proses rekrutmen antara lain :

a) Mengidentifikasi jabatan yang lowong. Jabatan yang sedang lowong dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan diketahui saat adanya bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, yang mengundurkan diri dan sebagainya. Dengan melihat dinamika tersebut, maka dilakukan proses rekrutmen.

- b) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan.
Proses ini untuk memperoleh uraian jabatan dan spesifikasi jabatan sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan.
- c) Menentukan calon yang tepat. Jika persyaratan jabatan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah menentukan sumber perekrutan yang tepat baik secara internal atau secara eksternal.
- d) Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat.
Ada beberapa metode rekrutmen yang dapat dipilih dalam proses rekrutmen sumber daya manusia baik metode tertutup maupun metode terbuka.
- e) Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan. Memanggil para kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, mengumpulkan berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya di proses dalam tahap seleksi.
- f) Menyaring dan menyeleksi kandidat. Prosedur seleksi perlu dilakukan jika pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikologis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang, dan

memiliki banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan jabatan yanglowong.

g) Membuat penawaran kerja. Setelah proses dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, selanjutnya yang perlu dipersiapkan adalah penawaran kerja.

h) Mulai bekerja. Ketika kandidat sudah menjadi pegawai, maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama.

c. Tujuan Rekrutmen

Menurut Sutrisno (2017:45), tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.

Menurut Kasmir (2016:95), tujuan rekrutmen adalah memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlahpelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria

minimal untuk calon pelamar, dan untuk kebutuhan seleksi. Menurut Rivai (2006:161), tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyakbanyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Menurut Rachmawati (2008:84), tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Berdasarkan berbagai tujuan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas dan memiliki potensi kemampuan yang sesuai dengan harapan perusahaan

d. Teknik-teknik Rekrutmen

Teknik-teknik rekrutmen, baik di sektor publik maupun swasta dapat dilakukan melalui asas sentralisasi atau desentralisasi tergantung kepada keadaan organisasi, kebutuhan dan jumlah calon pekerja yang hendak direkrut.

1) Teknik Rekrutmen Sentralisasi. Rekrutmen yang dipusatkan lebih sering dipakai karena lebih efisien dari segi biaya. Dalam penerapannya yang tepat mengenai kebutuhan pembayaran baru tidak mudah karena beberapa sebab:

a) Krisis politik atau pemotongan anggaran yang secara dratis

mempengaruhi kebutuhan-kebutuhan rekrutmen dan efek kepadakualitas.

- b) Para manajer cenderung memperkirakan terlalu tinggi jumlah pekerja yang mereka butuhkan, hanya karena menurut pandangan mereka lebih baik mempunyai banyak pelamar daripada terlalu sedikit.
- c) Posisi-posisi yang spesial membutuhkan sejumlah besar pelamar karena suatu presentase yang tinggi dari para pelamar mungkinditolak oleh instansi yang menyeleksi karena tidak memenuhi persyaratan spesialisasi dari posisi tersebut, walaupun mereka memenuhi persyaratan masuk yang umum.

2) Teknik Rekrutmen Desentralisasi

Rekrutmen didesentralisasikan terjadi pada instansi-instansi yang relatif kecil karena kebutuhan rekrutmen terbatas. Rekrutmen didesentralisasikan selalu dipakai untuk posisi khas professional, ilmiah, atau administratif bagi suatu instansi tertentu. Penggunaan teknik rekrutmen didesentralisasikan lebih efektif jika permintaan akan pekerjaan-pekerjaan pemerintah meningkat, tetapi lowongannya terbatas.

e. Kendala-kendala dalam Rekrutmen

Proses perekrutan bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Banyak hambatan yang ditemui dalam kegiatan tersebut. Perekrutan merupakan fungsi dari sumber daya manusia

yang penting sekaligus menarik karena praktik ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, yaitu keadilan social, efesiensi manajemen, dan daya tanggap politik. Kendala-kendala dalam rekrutmen antara lain:

- 1) Karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi akan menentukan desain dalam pelaksanaansistem rekrutmen dalam organisasi. Karakteristik organisasi tercermin dari sistem nilai, norma dan budaya, filosofi organisasi, tujuan dan strategis organisasi.
- 2) Tujuan dan kebijakan organisasi. Tujuan dari organisasi adalah ingin mencapai penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Berbagai kebijakan organisasi dapat menjadi hambatan implementasi perekrutan. Namun hendaknya manajemen dan karyawan berupaya menyelaraskan tujuan dan kebijakan organisasi yang berbeda-beda untuk menjadikannya sebagai kelebihan dalam mencapai tujuan.
- 3) Kondisi lingkungan eksternal organisasi. Kondisi lingkungan akan mempengaruhi nasib organisasi secara keseluruhan. Karena sebagai suatu sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungan. Apabila ingin bertahan hidup maka organisasi harus beradaptasi dengan lingkungan tersebut. Apabila dalam kapasitas penentuan pelaksanaan perekrutan tentunya kebiasaan organisasi akan melihat lingkungan sekitar organisasi.

4) Kebiasaan rekrutmen. Kebiasaan perekrutan pada masa lalu yang dianggap sudah baku dan dilakukan berulang-ulang akan mampu meningkatkan keahlian seseorang perekrut dalam menilai calon karyawan sehingga proses perekrutan dapat berjalan dengan baik.

3. Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)

a. Pengertian Badan usaha

BUM DESA (Badan Usaha Milik Desa) adalah suatu badan usaha yang di bentuk oleh desa dengan sebagian besar atau seluruh modalnya di miliki desa dan di kelola oleh desa yang kemudian hasil dari usaha ini untuk kesejahteraan desa. Sehingga di perlukan adanya kontribusi dari seluruh lapisan masyarakat untuk menjadikan BUM Desa ini sukses dan dapat mensejahterakan desa.

Badan usaha adalah suatu kesatuan organisasi dan ekonomis yang mempunyai tujuan untuk memperoleh laba atau keuntungan dan memberikan layanan pada masyarakat. Menurut Murti Sumarni, badan usaha adalah suatu kegiatan dalam pengelola ataupun memproduksi sebuah produk dengan memanfaatkan berbagai sumber daya alam untuk kemudian didistribusikan secara luas. Menurut Molengraff badan usaha adalah kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dan bersifat

keluar untuk bias mendapatkan sebuah penghasilan dengan melakukan kegiatan produksi didalamnya. Terdapat beberapa tujuan Badan Usaha yaitu:

1) Fungsi Komersial

Fungsi komersial meliputi dua hal, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen dalam badan usaha adalah meliputi tugas-tugas yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan untuk menjalankan semua kegiatan dalam badan usaha. Fungsi operasional dalam badan usaha adalah mengelola sumber daya usaha adalah mengelola sumber daya manusia, produksi, pemasaran, dan pembelanjaan dengan sebaik-baiknya agar mencapai tujuan yang telah diterapkan.

2) Fungsi dalam Perekonomian

Semakin maju badan usaha maka kesempatan kerja akan semakin terbuka. dengan begitu, skala usaha juga akan semakin besar karena produk yang dihasilkan akan semakin banyak dan pangsa pasar menjadi luas.

3) Fungsi Sosial

Fungsi sosial badan usaha lebih bersifat eksternal. Fungsi sosial kerap berhubungan dengan manfaat badan usaha secara langsung atau tidak langsung terhadap kehidupan masyarakat. Sampai sejauhmana suatu badan usaha mampu memberikan peran secara nyata bagi lingkungan sekitar.

b. Jenis-jenis Usaha Badan Usaha Milik Desa

Jenis usaha dalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) diklasifikasikan kedalam 6 (enam) klasifikasi sebagai berikut:

- 1) **Bisnis Sosial** Jenis usaha bisnis sosial dalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yakni dapat melakukan pelayanan publik kepada masyarakat. Dengan kata lain memberi keuntungan sosial kepada warga, meskipun tidak mendapatkan keuntungan yang besar.
- 2) **Bisnis Uang** Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) menjalankan bisnis uang yang memenuhi kebutuhan keuangan masyarakat desa dengan bunga yang lebih rendah daripada bunga uang yang didapatkan masyarakat desa dari perbankan desa atau bank konvensional.
- 3) **Bisnis Penyewaan** Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) menjalankan bisnis penyewaan untuk melayani kebutuhan masyarakat setempat dan sekaligus untuk memperoleh pendapatan desa.
- 4) **Lembaga Perantara** Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) menjadi “lembaga perantara” yang menghubungkan komoditas pertanian dengan pasar atau agar para petani tidak kesulitan menjual produk mereka ke pasar. Atau Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) menjual jasa pelayanan kepada warga dan usaha-usaha masyarakat.

- 5) Trading atau perdagangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) menjalankan bisnisnya untuk memproduksi atau berdagang barang- barang tertentu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat maupun dipasarkan pada skala pasar yang lebih luas.
- 6) Usaha Bersama Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sebagai "usahabersama", atau sebagai induk dari unit-unit usaha yang ada di desa, dimana masing-masing unit yang berdiri sendiri-sendiri ini, diatur dan ditata sinerginya oleh BUMDes agar tumbuh usaha bersama.

c. Landasan Hukum BumDes

Badan Milik Desa dalam ketentuan umum Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) adalah badan hukum yang didirikan oleh desa dan/atau bersama desa-desa guna mengelola usaha, memanfaatkan aset, mengembangkan investasi dan produktivitas, menyediakan jasa pelayanan dan/atau menyediakan kesejahteraan masyarakat desa.

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pengertian BUMDes sendiri diubah, yang menyatakan bahwa BUMDes merupakan badan hukum yang telah didirikan oleh desa guna mengelola usaha, memanfaatkan aset, mengembangkan investasi dan produktivitas, menyediakan jasa pelayanan atau menyediakan jasa usaha lainnya dalam memberikan kesejahteraan

bagi masyarakat desa. Oleh karena itu suatu BUMDes untuk mendapatkan status sebagai badan hukum haruslah melakukan pendaftaran, sesuai dengan ketentuan Pasal 9 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa menyatakan bahwa untuk memperoleh status badan hukum maka pemerintah desa melakukan pendaftaran BUMDes kepada Menteri melalui sistem informasi desa.

d. Prinsip Tata Kelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)

Prinsip-prinsip pengelolaan dan peran BUMDes penting untuk diuraikan agar dapat dipahami dan dipersepsikan dengan cara yang sama oleh pemerintah desa, anggotanya (Penyertaan Modal), pemerintah Kabupaten, dan masyarakat. Terdapat tujuh prinsip dalam mengelola BUMDes diantaranya :

- 1) Prinsip-prinsip dalam mengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) (Ridlwan, 2014) yaitu sebagai berikut :
- 2) Kooperatif, adanya partisipasi keseluruhan komponen dalam pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dan mampu saling bekerja sama dengan baik.
- 3) Partisipatif, keseluruhan komponen yang ikut terlibat dalam pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) diharuskan memberikan dukungan serta kontribusi secara sukarela atau tanpa diminta untuk meningkatkan usaha Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

- 4) Emansipatif, keseluruhan komponen yang ikut serta dalam pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) diperlakukan seimbang tanpa membedakan golongan, suku, dan agama.
- 5) Transparan, seluruh kegiatan yang dilaksanakan dalam pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dan memiliki pengaruh pada kepentingan umum harus terbuka dan segala lapisan masyarakat mengetahui seluruh kegiatan tersebut.
- 6) Akuntabel, keseluruhan kegiatan secara teknis maupun administrative harus dipertanggungjawabkan.
- 7) Sustainable, masyarakat mengembangkan dan melestarikan kegiatan usaha dalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

e. Dasar hukum pendirian BUMDes

Dasar Hukum Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dalam pendiriannya BUMDes memiliki dasar hukum, adapun landasan pelaksanaan dan pendirian BUMDes yaitu sebagai berikut :

- 1) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang pemerintah Daerah.
- 2) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
- 3) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2010 Tentang Badan Usaha Milik Desa.
- 4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Bab X

Pasal 87-90

- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Desa Pasar 132 sampai Pasal 142.
- 6) Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2015 Tentang pedoman Kewenangan Berdasarkan Hak Asal-Usul dan Kewenangan Lokal Berkelas Desa.
- 7) Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesi Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Pedoman Tata Tertib dan Mekanisme Pengambilan Keputusan Musyawarah Desa.
- 8) Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Pendirian Pengurusan dan Pengelolaan danPmebubaran Badan Usaha Milik Desa.
- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)
- 10) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pengertian BUMDes sendiri diubah, yang menyatakan bahwa BUMDes

f. Tujuan Pembentukan BUMDes

Berdasarkan peraturan Menteri Desa, Pembangunan DaerahTertinggal dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2015 Tentang

Pendirian, Pengurusan dan Pengelolaan, dan Perubahan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) didirikan dengan tujuan:

- 1) Meningkatkan perekonomian desa.
- 2) Mengoptimalkan aset desa agar bermanfaat untuk kesejahteraan desa.
- 3) Mengembangkan rencana kerja sama usaha antar desa atau dengan pihak ketiga.
- 4) Meningkatkan usaha masyarakat dalam pengelolaan potensi ekonomidesa.
- 5) Menciptakan peluang dan jaringan pasar yang mendukung kebutuhan layanan umum warga. Membuka lapangan kerja.
- 6) Meningkatkan pendapatan masyarakat desa dan pendapatan asli desa.

4. Pengelolah Badan Usaha Milik Desa

a) Pengertian Pengelolaan

Pengelolaan berasal dari kata kelola, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti memimpin, mengendalikan, mengatur, dan mengusahakan agar lebih baik, lebih maju, serta bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu. Pengelolaan adalah proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan.¹⁴ Pengelolaan bisa diartikan sebagai manajemen, yaitu suatu proses kegiatan yang dimulai dari

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut GR Terry, pengertian pengelolaan adalah proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

b) Tujuan Pengelolaan

Tujuan pengelolaan adalah segenap sumber daya yang ada seperti: sumber daya manusia, peralatan atau sarana yang ada dalam suatu organisasi dapat digerakkan sedemikian rupa, sehingga dapat menghindarkan dari segenap pemborosan waktu, tenaga dan materi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Pengelolaan dibutuhkan dalam semua organisasi, karena tanpa adanya pengelolaan atau manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Terdapat beberapa tujuan pengelolaan, yaitu:

- 1) Untuk pencapaian tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi.
- 2) Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Pengelolaan dibutuhkan untuk menjaga

keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak yang berkepentingan dalam suatu organisasi.

- 3) Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda, salah satu cara yang umum yaitu efisien dan efektivitas.

c) Indikator Pengelolaan yang Baik

Pengelolaan yang baik merupakan pondasi bagi pengembangan setiap organisasi, baik organisasi pemerintah, perusahaan, serikat pekerja dan organisasi lainnya. Dengan pengelolaan yang baik, hal ini mengindikasikan bahwa organisasi telah memenuhi persyaratan dan memiliki perangkat minimal untuk memastikan kredibilitas, integritas, dan otoritas sebuah institusi dalam membangun aturan, membuat keputusan serta mengembangkan program dan kebijakan yang merefleksikan pandangan dan kebutuhan anggota. Pengelolaan yang baik merupakan elemen penting untuk memastikan organisasi bekerja sesuai dengan kepentingan anggotanya.

Menurut George R. Terry, menjelaskan bahwa pengelolaan yang baik meliputi:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan usaha dalam sebuah organisasi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sangat di butuhkan, karena tanpa

perencanaan makasuat organisasi Badan Usaha Milik Desa tidak bisa berjalan dengan baik. Dalam melakukan sebuah perencanaan pada awalnya tidak terlepas dari pengetahuan dan keahlian pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) itu sendiri dengan tujuan dan sasaran yang ingin di peroleh, sebab perencanaan pada awal akan memberikan kontribusi sangat penting untuk mencapai tujuan dari berdirinya suatu organisasi tersebut dengan berbagai program yang telah direncanakan hanya satu program saja yang telah dibentuk. Adapun indikator-indikator perencanaan adalah sebagai berikut:

- a) Penempatan tujuan. Dalam penetapan tujuan yang ingin di capai oleh Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) adalah terciptanya masyarakat yang sejahtera serta meningkatkan perekonomian desa. Tujuan dari Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) itu sendiri
- b) Prosedur. Dalam proses berorganisasi harus ada prosedur yang jelas dan baik dalam menjalankan programnya atau pun prosedur lainnya yang bersangkutan dengan organisasi tersebut agar organisasi tersebut mempunyai aturan didalam melaksanakan program.
- c) Program. Didalam organisasi yang baik harus mempunyai program yang baik pula sehingga outputnya bisa di rasakan oleh masyarakat tentunya, program-program tersebut

haruslah sesuai dengan keadaan masyarakat, harus sesuai dengan keadaan lingkungan serta sesuai dengan potensi yang ada di desa sekitarnya sehingga program yang dibuat nantinya tidak akan berjalan sia-sia.

2) Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian merupakan hal yang penting dalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) karena dengan pengorganisasian dapat mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam suatu pekerjaan yang sudah direncanakan. Dalam suatu pengorganisasian dibutuhkan adanya pembagian kerja serta penempatan tugas yang diharapkan, sehingga pekerjaan akan dilaksanakan akan berjalan secara efektif dan efisien, hal ini karena pekerjaan dibagi sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Berikut ini indikator-indikator pengorganisasian adalah sebagai berikut ini :

a) Penempatan tugas dan fungsi Badan Usaha Milik Desa.

Pembagian kerja atau tugas harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing individu, sehingga pembagian pekerjaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sudah dilakukan penempatan tugas dan fungsi yang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing sehingga para

pengurus sudah mengetahui tugas dan perannya masing-masing sehingga tidak terjadi tumpang tindih didalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penempatan tugas dan fungsi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sudah jelas mengetahui tugasnya masing-masing akan tetap karena kurangnya pengurus sehingga banyak kendala di saat menjalankan tugas dan ada beberapa pengurus yang sudah tahu tugasnya tapi karena ada pekerjaan sampingan di luar sehingga tugasnya sebagai pengurus tidak dilaksanakan. Keterlibatan pengurus dalam menjalankan tugas dan fungsi adalah bagian yang sangat diperlukan untuk menunjang kesuksesan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

b) Penempatan wewenang

Dalam organisasi yang baik sangat dibutuhkan wewenang atau hak untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapainya suatu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Penetapan wewenang juga membuat pengurus bisa melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya intimidasi dari internal organisasi maupun dari external organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu para pengurus mempunyai wewenang untuk melindungi usaha

desa terhadap hal-hal yang dapat merusak kelangsungan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) serta pemerintah desa bahkan masyarakat juga dapat meminta penjelasan mengenai segala persoalan yang menyangkut usaha yang ada di desa.

c) Pergerakan (*Actuating*)

Penggerakan atau *actuating* yaitu suatu tindakan yang mengusahakan agar semua anggota perusahaan mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha organisasi, artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya untuk mencapai tujuan secara efektif. Fungsi pergerakan yaitu dengan memberikan bimbingan, saran agar mampu bekerja secara optimal serta memberikan perintah dalam pelaksanaan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

d) Bimbingan

Bimbingan adalah suatu proses pemberian bantuan kepada individu maupun kelompok agar bisa memahami diri dan pekerjaannya sehingga sanggup mengerahkan seluruh kemampuannya dan dapat bertindak sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam organisasi tersebut. Bimbingan yang dimaksud disini adalah Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) tidak cukup tahu atau kurang berpengalaman sehingga diperlukannya bimbingan agar apa yang menjadi

kekurangan bahkan kendala dalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Pengurus Badan Usaha Milik Desa terarah didalam melaksanakan tugasnya maka dibutuhkan bimbingan dan motivasi yang bersifat membangun sehingga membawa organisasi tersebut bisa mencapai tujuannya.

e) Saran agar mampu bekerja secara optimal

Saran adalah pendapat atau usulan yang dikemukakan untuk dipertimbangkan. Saran juga merupakan sebuah solusi yang ditujukan untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi yang bersifat membangun, mendidik, secara objektif dan sesuai dengan topik yang dibahas. Saran dikemukakan agar terjadi perbaikan atau peningkatan dari keadaan semula, saran yang dimaksudkan disini adalah atasan memberikan saran kepada bawahan dalam melakukan tugas dan fungsinya sehingga staf atau bawahan bisa bekerja lebih giat lagi.

f) Perintah dalam pelaksanaan tugas

Pemberian perintah oleh atasan kepada bawahan ialah untuk memberikan kegiatan bawahan, agar kegiatan masing-masing bawahan yang beraneka ragam itu terkoordinasi pada satu arah, yaitu yang menjaditujuan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) tersebut.

3) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan yaitu mengukur pelaksanaan dengan tujuan- tujuan untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Ada tiga tahap dalam pengawasan yaitu menetapkan standar, melakukan penilaian dan mengadakan tindakan perbaikan. Indikator-indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

a) Menetapkan Alat Ukur Serta Melakukan Penilaian.

Dalam melakukan pengawasan maka harus ada standar yang harus ditetapkan sehingga dapat menilai apa yang terjadi di lapangan. Standar ini sebagai ketentuan yang harus berlaku dan harus diikuti, sebab ketentuan dari standar yang ada akan dilakukan penilaian oleh pihak pengawasan dan hasil pengawasan tersebut kita akan mengetahui tindakan mana yang salah sehingga akan dilakukan perbaikan.

Untuk standar dalam pengawasan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) ini, dari pihak pengawas dalam melakukan pengawasan berpanduan pada Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Nomor 4 Tahun 2011 yang didalamnya telah memuat pengawasan di dalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) ini, namun pada nyatanya pengawasan yang dilakukan setiap enam bulan sekali hanya dilakukan 1 tahun sekali terhadap Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)

b) Mengadakan Tindakan Perbaikan

Untuk dapat melaksanakan tindakan perbaikan, maka pertama-tama haruslah dianalisis apa yang menyebabkan terjadinya penyimpangan tersebut, harus diketahui lebih dahulu terjadinya penyimpangan tersebut, apabila pimpinan telah dapat menetapkan dengan pasti sebab terjadinya penyimpangan barulah diambil tindakan perbaikan. Dimanapun organisasinya penyimpangan itu pasti ada terjadi, namun bagaimana kita meminimalisir dari penyimpangan tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

1. Dematria Pringgabayu (2017) "PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN UNTUK MENINGKATKAN KETERIKATAN KARYAWAN". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa sistem rekrutmen, *employee selection* dan desain pekerjaan memiliki pengaruh dalam membentuk keterikatan karyawan, sedangkan *employee orientation* baru akan mampu meningkatkan keterikatan karyawan apabila dimoderasi atau diperkuat oleh factor lingkungan tempatnya bekerja, dan tidak berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode deskriptif verifikasi yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti

dengan menggabungkan hubungan antara variabel yang terlibat didalamnya.

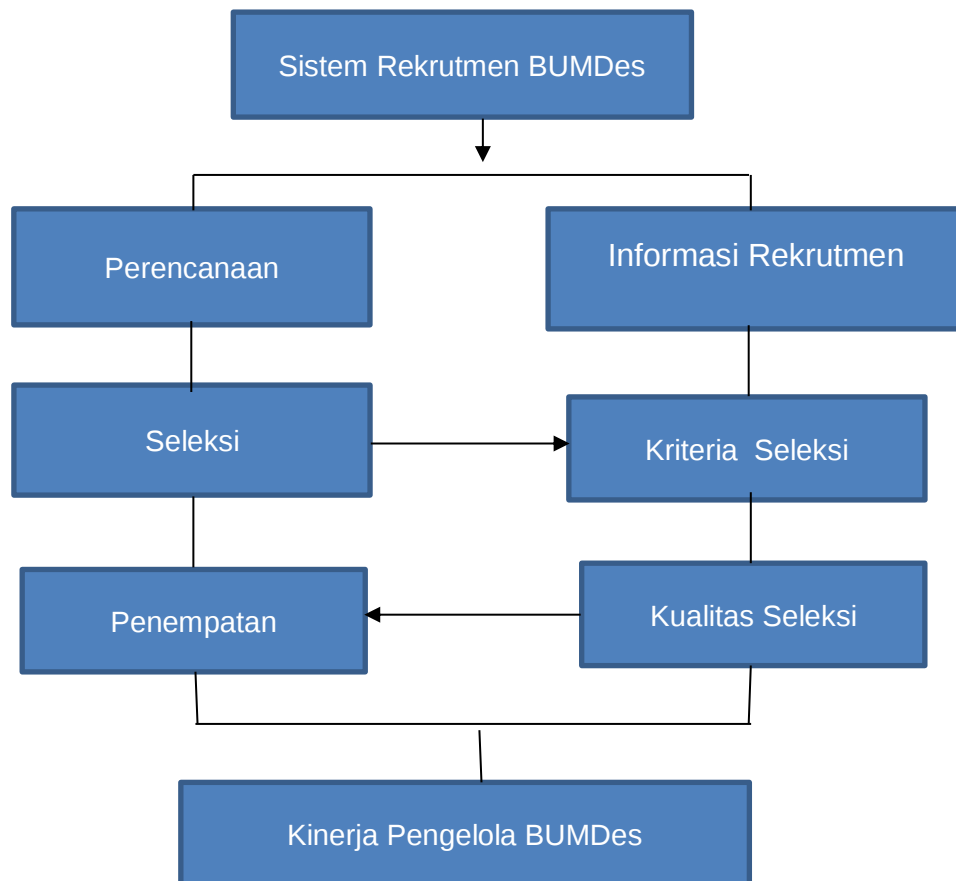
2. Intan Prawesti (2018) “ANALISIS SISTEM REKRUTMEN, PENEMPATAN,DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BMT PERMATA JATIM”. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses sistem penerimaan karyawan dari rekrutmen hingga diterima. Sistem rekrutmen yang digunakan oleh BMT Permata Jatim adalah sistem rekrutmen dengan menggunakan metode rekrutmen eksternal dan juga metode rekrutmen internal yang dimaksud didalam BMT Permata Jatim adanya promosi atau kenaikan jabatan yang akan diterima oleh karyawan lama apabila posisi yang kosong dan kinerja karyawan tersebut bagus, mumpuni dan dapat bertanggung jawab atas tugas yang akan ditanggungsnya selama masa kerja karyawan itu.
3. Evi Nilawati (2018) “ ANALISIS MANAJEMEN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDesa) “ Hanyukupi” DESA PONJONG KECAMATAN PONJONG KABUPATEN GUNUNGKIDUL”. Penelitian tentang Analisis Manajemen Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) “ Hankuyupi” bertujuan untuk mengetahui bagaimana aktualisasi bentuk dimensi manajemen BUMDesa “Hankuyupi”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Informan diambil dengan cara sampel bertujuan dan data penelitian diperoleh dari melauai sekunder, observasi, dan wawancara mendalam.

4. Nurul Badriyah (2015) “ANALISIS SISTEM REKRUTMEN KINERJA KARYAWAN *OUTSCOURING*”. Pada penelitian ini bagaimana sistem kinerja pada suatu perusahaan dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi, mengingat karyawan merupakan aset penting disebuah perusahaan oleh karena itu pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja sangat berpengaruh.
5. Husnawati Rahman (2015) “ANALISIS SISTEM REKRUTMEN TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN Pada PT. BATARA INDAH Di Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk apakah sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.
6. Andy Aljazair (2013) “ANALISIS SISTEM REKRUTMEN TENAGA KERJA PADA CV. MITRA SEJATI DI SAMARINDA”. Analisis dilakukan secara deskriptif dalam rangka memperoleh gambaran sistem rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan dengan berbagai tahapan-tahapan yang biasanya dilakukan dalam rekrutmen.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap yang lainnya dari masalah yang diteliti.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan melalui metode kualitatif, dimana menurut Boghan dan Taylor, sebagaimana dikutip oleh Lexy J. Moelong, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang—orang dan perilaku yang diamati.

Sementara itu, Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa metode kualitatif dalam penelitian sosiologi, mengutamakan bahan yang sulit diukur dengan angka atau ukuran lain yang bersifat eksak, meski bahan tersebut sebenarnya bisa didapat secara nyata di masyarakat.

Metode penelitian kualitatif hadir karena memiliki tujuan. Selain bertujuan memudahkan peneliti meneliti, ternyata juga bertujuan untuk memahami fenomena yang diangkat peneliti. Tidak dapat dipungkiri, bahwasanya dalam menjalankan sebuah penelitian, selalu ada saja kendala dan masalah yang dihadapi oleh peneliti. Maka dari itu, metode penelitian kualitatif hadir untuk meminimalisir terjadi hal-hal tersebut. Setidaknya dengan metode penelitian kualitatif, peneliti bisa mendapatkan gambaran terhadap fenomena yang akan diteliti. Termasuk pula memudahkan dalam menentukan variable dan membantu dalam menghasilkan teori.

Makna lain dari penelitian kualitatif di mana peneliti akan melaporkan dari hasil yang di peroleh dari pengamatan data dan analisa data di lapangan, kemudian di deskripsikan dalam laporan penelitian secara rinci.

Pendekatan metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini dengan menetapkan satu objek sasaran studi kasus. Dimana metode penelitian dengan metode studi kasus yakni mengeksplorasi suatu kasus secara mendalam, mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Kasus ini dapat berupa suatu peristiwa, aktivitas, proses, dan program (Creswell, 2016).

Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka sesuai dengan rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini sehingga untuk mendapatkan informasi yang relevan dan akurat maka penelitian ini akan difokuskan pada pengkajian tentang sistem rekrutmen. Adapun tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu.

B. Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada BUMDES di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Adapun Waktu yang dibutuhkan peneliti untuk melaksanakan penelitian ini kurang lebih 2 bulan sejak proposal ini diterima yang dimana kegiatannya, meliputi:

1. Persiapan (pengajuan proposal penelitian)
2. pelaksanaan penelitian
3. wawancara
4. pengelolaan data hasil wawancara (analisis data)
5. penyusunan hasil penelitian.

C. Informan

Informan yang dimaksud dalam penelitian ini sesuai dengan pandangan Sutopo (2006) adalah Narasumber atau mereka yang memiliki kompetensi atau kemampuan dalam memberikan informasi. Sehingga dalam sebuah penelitian kualitatif posisi peneliti dan informan dapat dikatakan sehingga narasumber, yang mana fungsinya tidak hanya sekedar mampu memberikan tanggapan sesuai dengan informasi yang dibutuhkan, namun juga mampu mengarahkan terhadap hal-hal yang dianggap berkaitan dengan kebutuhan sebuah penelitian.

Merujuk pada kriteria tersebut maka dalam hal informan yang dipandang layak untuk memberikan gambaran yakni:

1. Kepala desa
2. Komisaris BUMDes
3. Direktur BUMDes
4. Pengawas BUMDes

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional menurut Sugiyono (2017) adalah penentuan kosntrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur, berdasarkan maksud dari pengertian definisi operasional tersebut maka variabel yang akan dianalisis secara mendalam yakni :

1. Rekrutmen Istilah yang digunakan untuk menggambarkan proses rekrutmen atau perekrutan yang hanya diikuti oleh orang-orang tertentu yang telah dipilih sebelumnya untuk melakukan proses rekrutmen tersebut.
2. Pengelola Badan Usaha Milik Desa harus dikelola menurut prinsipprinsip transparansi, responsabilitas, profesionalitas, kesetaraan, dan akuntabilitas. Pengelolaan BUMDes harus mengutamakan kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan pendapatan asli desa.

E. Jenis dan sumber Data

Jenis dan sumber data pada penelitian kualitatif terdiri dari:

1. Data primer

Menurut Hasan (2002:82) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer didapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Dataprimer ini antara lain:

- a. Catatan hasil wawancara
- b. Hasil observasi lapangan
- c. Data-data mengenai informan

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data peneliti. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informan. Data sekunder bias dikumpulkan melalui berbagai sumber seperti buku, atau dokumen.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti terlibat langsung di lokasi Penelitian atau penelitian lapangan untuk mengadakan penelitian dan memperoleh data-data konkret yang ada hubungannya dengan penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5. Observasi

Observasi adalah salah satu cara untuk mendapatkan informasi apapun dari suatu peristiwa dengan cara mengamati atau aktivitas yang terjadi baik didalam lingkup kecil maupun lingkup yang lebih besar. Menurut Widoyoko (2014: 46) observasi merupakan “

pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian". Menurut Sugiyono (2014;145) "observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis". Menurut Riyanto (2010;96) "observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung".

Observasi yang dimaksud dalam penelitian ini sangat dikaitkan dengan pelaksanaan wawancara terhadap informan atau narasumber yang dianggap memiliki kompetensi dan kewenangan dalam memberikan data dan informasi yang berhubungan dengan pola rekrutmen calon pengelola badan usaha milik desa pada Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

Berdasarkan pendekatan penelitian yang bersifat kualitatif, selain melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang bersangkutan maka model observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap proses atau alur dalam pola sistem rekrutmen.

6. Wawancara

Menurut Riyanto (2010:82) interview atau wawancara merupakan metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara penyelidik dengan subyek atau responden. Menurut Afifuddin (2009:131) wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada

seseorang yang menjadi informan atau responden. Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian lebih berorientasi pada model wawancara tidak terstruktur.

Penggunaan metode dimaksudkan agar dalam sebuah penelitian dapat terjadi interaksi lebih jauh dalam menggali informasi yang lebih mendalam sesuai dengan kebutuhan sebuah penelitian. Interaksi secara terbuka juga dapat terjadi dengan penggunaan metode, sehingga informasi tidak hanya terikat pada pertanyaan awal, dimana jawaban dari informan dapat dikembangkan lebih secara spesifik, dengan demikian informasi yang lebih terbuka dan mendetail.

7. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian social. Pada intinya metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dengan demikian, documenter memegang peranan yang amat penting.

Menurut Sugiyono (2005: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk megumpulkan data kemudian ditelaah.

8. Browsing Internet

Media internet dalam rangka mendukung dan mendapatkan informasi-informasi berupa data sekunder yang memiliki hubungan dengan hal-hal yang ada dalam penelitian.

9. Penelitian Kepustakaan (*library Research*)

Penelitian ini dilakukan melalui perpustakaan ataupun buku-buku ilmiah, artikel majalah dan tulisan-tulisan (jurnal) yang berhubungan dengan kajian teoritis serta pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

G. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu:

1. Wawancara. Penelitian ini menggunakan wawancara langsung biasanya membutuhkan panduan wawancara pada awal turun lapangan dan pertanyaan wawancara disusun sebelum turun lapangan dan bertemu langsung dengan narasumber
2. Alat rekam biasanya terdiri dari camera, video atau perekam suara. Misalnya, ketika wawancara peneliti bisa mendapatkan narasi detail melalui transkrip apabila wawancara terekam. Tentu saja, etika penelitian tetap harus diperhatikan dengan cara meminta ijin terlebih dahulu sebelum melakukan perekaman
3. Buku. bisa digunakan sebagai instrument penelitian, terutama pada saat melakukan wawancara dengan narasumber di lapangan.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan usaha untuk memberikan interpretasi terhadap data yang telah tersusun untuk mendapatkan kesimpulan yang valid. Dalam menganalisis data menggunakan data deduktif yaitu cara berfikir dengan cara menganalisa data-data yang bersifat umum yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi beserta dokumentasi, kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus atau berangkat dari kebenaran yang bersifat umum mengenai suatu fenomena dan mengeneralisasikan kebenaran tersebut pada suatu peristiwa atau data tertentu yang berindikasi sama dengan fenomena yang bersangkutan.

Analisis data menurut Moelong (2011: 248) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.

Miles dan Huberman (2004: 17) menyebutkan bahwa teknis analisis data dalam penelitian kualitatif meliputi :

1. Pengumpulan data

Mengelola data mempersiapkan data untuk dianalisis. Langkah ini melibatkan transkrip wawancara, menscaning materi, mengetik data lapangan atau memilah-milah dan menyusun data tersebut ke dalam jenis yang berbeda tergantung pada sumber informasi.

2. Reduksi data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan suatu analisis yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan menjadi tema.

3. Penyajian data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan analisis dalam berbentuk matrik, network, cart, atau grafis. Pada penelitian kualitatif, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, tabel bagan atau hubungan antar kategori. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami.

4. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak menemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Kecamatan Mallusetasi

Mallusetasi adalah salah satu kecamatan yang ada dalam wilayah Kabupaten Barru. Wilayah Kecamatan Mallusetasi terdiri dari 8 Desa/Kelurahan yang terletak di pesisir pantai dengan ketinggian 2 meter dari permukaan laut. Wilayah Kecamatan Mallusetasi terbentang dari utara ke selatan ± 22 kilometer, pada sisi baratnya adalah Selat Makassar sehingga keseluruhan sisi barat itu merupakan pantai yang dihiasi pulau-pulau kecil dan karang menambah indahnya panorama. Pada sisi sebelah timur berjejer gunung-gunung yang subur yang disempurnakan oleh sungai-sungai yang indah. Hal ini mempertegas makna dari namanya "**MALLUSETASI**" yang artinya *Nakkangului Anrena, Nalusereng Tasi'na* atau berkecukupan dalam Sandang dan Pangan.

Mallusetasi terletak di ujung utara Kabupaten Barru dengan jarak dari Ibu Kota Kabupaten 32 KM dan dari Ibu Kota Provinsi ± 132 KM. Perjalanan menuju Mallusetasi dapat ditempuh lewat jalur darat dengan waktu tempuh sekitar 2 jam dari Ibukota Provinsi.

Kecamatan Mallusetasi yang terbagi dalam 5 Desa dan 3 Kelurahan memiliki luas 216,58 KM², dengan batas-batas sebagai berikut :

1. Sebelah Utara Kota Parepare
2. Sebelah Timur Kabupaten Sidenreng Rappang

3. Sebelah Selatan Kecamatan Soppeng Riaja
4. Sebelah Barat Selat Makassar

Adapun Luas Masing-Masing Wilayah Desa/Kelurahan di Kecamatan Mallusetasi, Jarak dari Ibu kota Kecamatan dan Ketinggian dari Permukaan Laut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Kelurahan dan Desa yang ada di Kecamatan Mallusetasi

No.	Desa /Kelurahan	Luas Area (Km ²)	Jarak dari Ibu Kota Kecamatan (Km)	Ketinggian dari Permukaan Air Laut (m)
1	Desa Cilellang	13,85	3	2
2	Desa Manuba	36,88	5	2
3	Desa Nepo	94,65	5	2
4	Kelurahan Palanro	4,50	0	2
5	Kelurahan Mallawa	7,50	1	2
6	Desa Kupa	20,23	7	2
7	Desa Bojo	20,37	13	2
8	Kelurahan Bojo Baru	18,60	15	2

1. Visi Misi Kecamatan Mallusetasi

a. Visi

***Dengan Semangat Kebersamaan Mewujudkan Pelayanan Prima
Yang Bernafaskan Keagamaan***

- 1) Kebersamaan, bermakna bahwa dalam penyelenggaraan tugas-tugas SKPD Kantor Kecamatan Mallusetasi, diperlukan adanya kerjasama antara bagian/seksi dan semua pihak sehingga suatu pekerjaan dapat terlaksana dan terselesaikan tepat waktu.
- 2) Pelayanan Prima, bermakna bahwa Sumber daya yang ada mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar pelayanan yang ada, sehingga masyarakat merasa puas dan terlayani secara maksimal.
- 3) Bernafaskan Keagamaan, bermakna bahwa Kecamatan Mallusetasi berkeinginan segenap kegiatan, pelayanan dan pembinaan kemasyarakatan yang dilakukan tetap mengacu dan berdasar pada nilai-nilai keagamaan.

b. Misi

- 1) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia / Aparatur.
- 2) Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
- 3) Menciptakan lingkungan wilayah yang aman dan kondusif yang merangsang daya saing dan kompetisi masyarakat untuk mengembangkan usaha dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2. Tujuan dan Sasaran

Tujuan merupakan penjabaran dari Visi SKPD Kantor Kecamatan Mallusetasi yang lebih spesifik dan terukur sebagai upaya

mewujudkan visi dan misi pembangunan SKPD Kantor Kecamatan Mallusetasi, yaitu : Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan aparatur secara merata dalam rangka mewujudkan peningkatan mutu standar pelayanan melalui manajemen prima dan tenaga yang profesional .

Sasaran yang hendak dicapai dari rumusan tujuan SKPD Kantor Kecamatan Mallusetasi yaitu : Terciptanya pengetahuan dan keterampilan aparatur yang merata dalam bidang tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan peningkatan mutu pelayanan melalui manajemen prima dan tenaga profesional.

3. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi adalah cara mewujudkan tujuan, yang dirancang secara konseptual, analitis, realitis, rasional dan komprehensif. Adapun strategi SKPD Kantor Kecamatan Mallusetasi antara lain, meliputi:

- a. *Mendorong peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Satuan Kerja Perangkat Daerah Kantor Kecamatan Mallusetasi dan peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Desa / Kelurahan dalam Wilayah Kecamatan Mallusetasi.*

Berdasarkan Strategi diatas, maka kebijakan yang diambil diarahkan kepada upaya untuk mendorong keikutsertaan aparat dalam pendidikan formal, keikutsertaan dalam diklat dan fungsional.

b. *Menciptakan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan prinsip Good Governance (Kepemerintahan yang baik).*

Berdasarkan strategi di atas, maka kebijakan pembangunan yang diambil diarahkan kepada, (1) penerapan standar pelayanan prima, (2) meningkatkan kemampuan manajerial dan teknis aparatur, (3) mengembangkan sistem pelayanan yang menjamin efektifitas, efisiensi dan kepuasan pelanggan, (4) meningkatkan pencapaian pelayanan publik yang prima, (5) meningkatkan pencapaian efektifitas dan efisiensi pengelolaan program/kegiatan yang transparan, akuntabel dan partisipatif

c. *Memfasilitasi kerjasama antara pelaku pembangunan baik swasta, pemerintah dan masyarakat serta menumbuhkembangkan hubungankerjasama antar wilayah yang saling menguntungkan.*

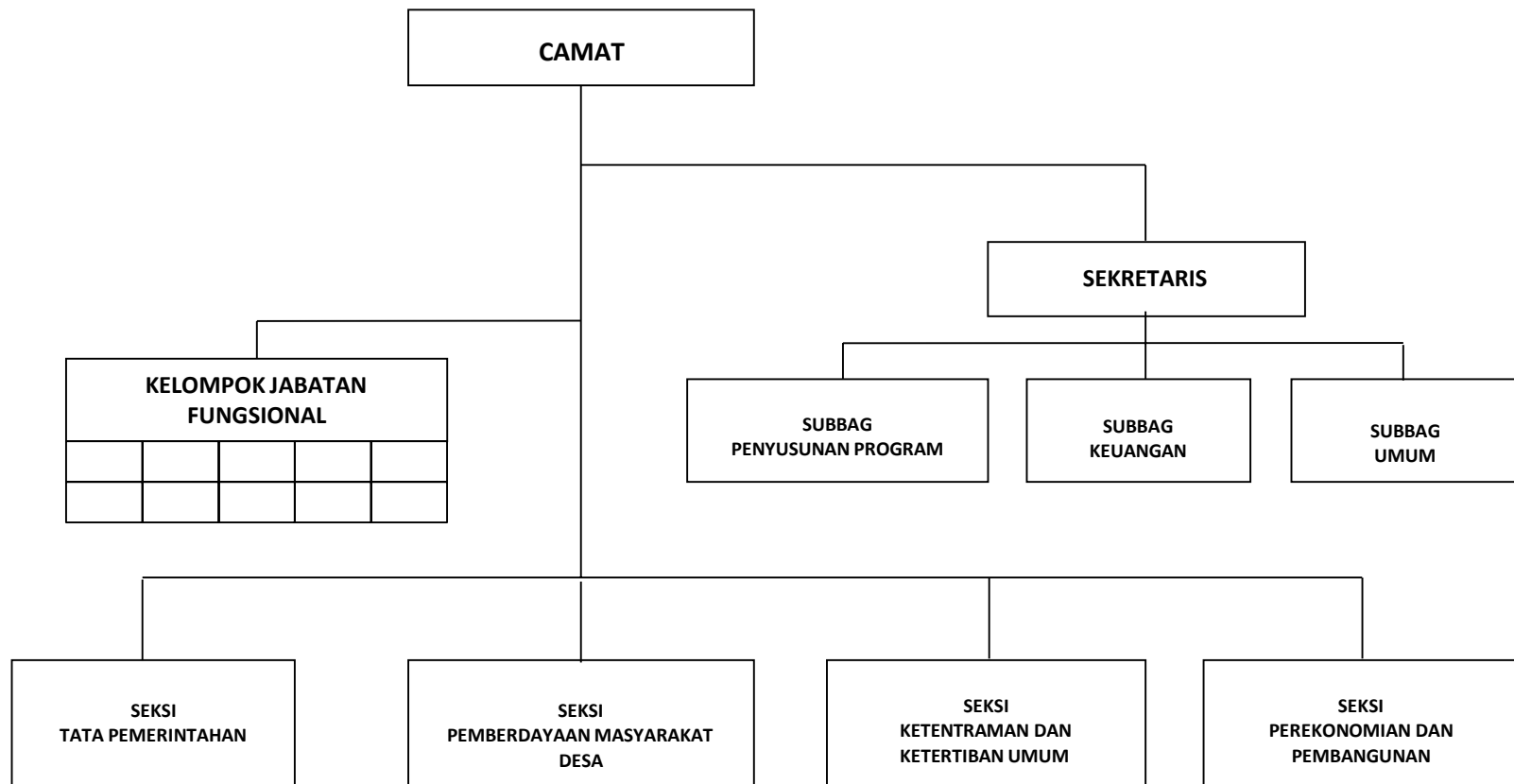
Berdasarkan strategi diatas, maka kebijakan pembangunan yang diambil diarahkan kepada (1) menciptakan jaringan kerjasama dengan lembaga- lembaga mitra (2) meningkatkan produksi dan produktivitas komoditi pertanian yang semakin berkualitas (3) meningkatkan keterpenuhan kebutuhan jalan jembatan dan pelabuhan bagi angkutan dan perlintasan orang/barang (4) meningkatkan keterpenuhan fasilitas yang dapat mengakselerasi pertumbuhan dan transformasi perekonomian

serta kemajuan/kemandirian wilayah dan (5) mengembangkan jaringan kerjasama antar daerah.

- d. *Mengoptimalkan pengamalan nilai-nilai ajaran agama dan budaya dalam berbagai aspek kehidupan bermasyarakat dan dalam pelaksanaan pemerintahan.*

Berdasarkan strategi diatas, maka kebijakan yang diambil diarahkan kepada (1) meningkatkan kualitas penghayatan dan pengamalan ajaran agama, (2) menjaga keharmonisan dalam bentuk interaksi antar kelompok, golongan, lapisan dan pemangku kepentingan.

B. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Mallusetasi

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Wawancara

Musyawarah Desa diselenggarakan oleh BPD yang difasilitasi oleh Pemerintah Desa. Musyawarah Desa merupakan forum permusyawaratan yang diikuti oleh BPD, Pemerintah Desa, dan unsur masyarakat desa untuk memusyawarahkan hal yang bersifat strategis dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa, yaitu: a. penataan desa; b. perencanaan desa; c. kerja sama desa; d. rencana investasi yang masuk ke desa; e. pembentukan BUMDes; f. penambahan dan pelepasan Aset Desa; dan g. kejadian luar biasa. Dalam hal ini Musyawarah Desa dilakukan untuk keperluan pembentukan BUMDes. Adapun hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 5.1
Hasil Wawancara Pada Desa Bojo, Nepo dan Manuba di Kecamatan
Mallusetasi Kabupaten Barru

No	Pertanyaan	Jawaban	Narasumber
1	Bagaimana Pembentukan Badan Usaha Milik Desa	Waktu itu semua ketua dusun dan tokoh masyarakat kita kumpulkan, kita sampaikan mengenai rencana pembentukan BUMDes, kita minta kepada semua ketua RT untuk memberikan identifikasi masalah kebutuhan dan potensi di masing – masing Dusun	Kepala Desa Nepo

		Awal pembentukan BUMDES itu dilihat dari aturan kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan setelah itu aparat desa melakukan sosialisasi kepada semua kepala dusun dan tokoh masyarakat yang ada di Desa. Langkah pertama yang kami lakukan itu melakukan sosialisasi BUMDes ke masyarakat, kita sampaikan bahwa sosialisasi ini diperlukan untuk menjelaskan apa itu BUMDes kepada masyarakat. Saya sebagai staff membentuk tim persiapan pembentukan BUMDes dan meliputi berbagai unsur dalam masyarakat desa yaitu, perangkat desa, BPD, PKK, dan tokoh-tokoh masyarakat	Kepala Desa Bojo dan Manuba BPD Staff
2	Dasar aturan yang mendukung dibentuknya BUMDES	Aturan yang kami dasari dalam pembentukan Bumdes Yaitu asal 87 ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa Desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa yang disebut <i>BUMDes</i>	Kepala Desa Bojo, Nepo dan Manuba
3	Bagaimana struktur organisasi BUMDes	adapun struktur organisasi yang kami gunakan dalam BUMDES yakni dengan 4 perangkat yang berperan penting dalam organisasi MusDes, Penasihat, Pengawas dan Pelaksana Operasional sesuai dengan PP No.11 Tahun 2021	Sekretaris Desa Bojo, Nepo dan Manuba
4	Bagaimana Sistem Rekrutmen Pengurus BUMDes	Di ambil dari masyarakat Desa, kalau pengurus BUMDesa itu memang	Sekretaris Desa Manuba

	minimal SMA, ada di Perda itu, minimal SMA, memiliki jiwa sosial, penduduk sini, dan posisinya sebagai.. kana da itu aturannya, ini yang mesti. Tapi unit tidak mensyaratkan itu, ini khusus pengurus Direktur, Sekretaris, Bendahara, itu harus begitu, kalau yang lain ndak, SMP ndak apa – apa sementara dia mampu	
	Kriteria yang pertama sudah pasti warga kita itu jelas, gak mungkin kita ambil dari penduduk desa yang lain, yang kedua orang – orang yang memiliki sifat sosial yang besar, jadi tidak mementingkan istilahnya keuntungan dalam menjalankan tugasnya itu, jadi kita menyebutnya istilahnya jiwa sosialnya besar, kalau ada pendapatan di terima, kalau tidakpun tetap jalan	Sekretaris Desa Nepo
	untuk direktur, sekretaris dan Bendahara, berijazah SMA keatas tapi Kalau maslaah latar belakang di divisi – divisi itu kita gak mensyaratkan secara detail harus ada ijazah itu enggak. Karena kita sering mengalami benturan, misalnya harus SMA, yang SMA banyak, tapi di dalam sosialnya kurang, dengan masyarakat tidak pernah bergaul, kalau di paksakan BUMDesa tidak akan jalan, nah hal – hal semacam itu kita jadikan 84 pertimbangan yang sangat matang	Kepala Desa Bojo

5	Bagaimana Penentuan Direktur dan Divisi dalam kepengurusan BUMDes	Penentuan kepengurusan Direktur, Sekretaris dan Bendahara itu kami lakukan dengan musyawarah, dimana kami memanggil semua tokoh masyarakat yang ada di desa dan melakukan pemilihan pengurus BUMDEs di kantor Desa	Sekretaris Desa Bojo dan Manuba
		Perekrutan yang kami lakukan dalam bentuk system tunjuk karena didalam musyawarah untuk pengurus BUMDEs masyarakat belum siap dijadikan sebagai pengurus, maka jalan keluar yang kami lakukan itu system tunjuk	Kepala Desa Nepo
6	Apa indicator yang menjadi pertimbangan dalam penilaian calon pengelola dan calon anggota BUMDes	Pertimbangan dan penilaian bagi calon pengelola dan pengurus BUMDes itu, pengalaman, jujur, perilaku yang baik, serta memiliki dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan BUM Desa. Untuk menjadi anggota pengelola BUMDes harus memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai.	Sekretaris Desa Bojo dan Manuba BPD
7	Bagaimana sistem pengawasan yang dilakukan aparat desa dalam penerimaan anggota BUMDes	Dalam proses penerimaan anggota BUMDes, pengawasan yang kami lakukan yakni berperan aktif dalam penerimaan calon pengurus BUMDes dan kami sebagai aparat desa menjadi panitia sekaligus sebagai penyeleksi dalam penerimaan pengurus Anggota, agar dalam proses ini untuk menghindari sesuatu yang tidak diinginkan	Kepala Desa Bojo, Nepo dan Manuba

8	apakah sistem rerutmen pengurus BUMDes yang dilakukan desa sesuai aturan atau tidak	Sistem rekrutmen yang kami lakukan telah sesuai dengan aturan pemerintah yang telah ditetapkan pada pasal 24 PP Nomor 11 tahun 2021 tentang pelaksanaan operasional BUMDes. Sejauh ini sistem rekrutmen yang telah kami laksanakan sudah sesuai dan berjalan dengan aturan yang berlaku	Kepala Desa Bojo, Nepo dan Manuba BPD
---	---	---	---

a. Proses Pembentukan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa

Pembentukan dan pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021. Pelaksana operasional BUMDes diangkat melalui Musyawarah Desa atau Musyawarah Antar Desa dengan nama yang diusulkan oleh Kepala Desa, Badan Permusyawaratan Desa, dan/atau unsur masyarakat. BUMDes awalnya dibentuk untuk memungkinkan pemerintah desa mengucurkan dana operasional guna mengelola sumber daya alam yang ada di desa masing-masing. Sebagaimana disampaikan oleh Kepala Desa Nepo:

"Waktu itu semua ketua dusun dan tokoh masyarakat kita kumpulkan, kita sampaikan mengenai rencana pembentukan BUMDes, kita minta kepada semua ketua RT untuk memberikan identifikasi masalah, kebutuhan, dan potensi di masing-masing dusun."

Proses serupa juga dilakukan oleh Kepala Desa Manuba dan Kepala Desa Bojo, di mana pembentukan BUMDes dimulai dari sosialisasi kebijakan pemerintah kepada semua kepala dusun dan tokoh masyarakat desa.

Pada tahap awal pembentukan BUMDes, kepala desa di Nepo, Manuba, dan Bojo mengumpulkan semua ketua dusun dan tokoh masyarakat untuk berkoordinasi. Pertemuan ini dilakukan untuk melibatkan semua pemangku kepentingan lokal dalam proses awal pembentukan BUMDes. Dengan mengundang ketua dusun dan tokoh masyarakat, kepala desa memastikan bahwa semua suara dan aspirasi masyarakat terwakili dalam proses perencanaan. Ini penting agar BUMDes yang dibentuk nanti dapat memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat setempat.

Dalam pertemuan tersebut, kepala desa secara menyeluruh menyampaikan rencana pembentukan BUMDes. Mereka menjelaskan visi, misi, dan tujuan BUMDes serta bagaimana operasional BUMDes diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Kepala desa juga memberikan gambaran mengenai potensi ekonomi yang bisa dikembangkan melalui BUMDes dan bagaimana BUMDes bisa menjadi motor penggerak ekonomi lokal. Informasi ini penting agar semua pihak memahami peran dan manfaat BUMDes serta mendukung sepenuhnya inisiatif ini.

Selanjutnya, kepala desa meminta kepada semua ketua RT untuk memberikan identifikasi masalah, kebutuhan, dan potensi di masing-masing dusun. Proses identifikasi ini bertujuan agar pembentukan BUMDes didasarkan pada kondisi nyata di lapangan.

Dengan memahami masalah dan kebutuhan yang dihadapi masyarakat, BUMDes dapat merancang program dan kegiatan yang lebih tepat sasaran dan efektif. Selain itu, dengan mengetahui potensi yang ada,

BUMDes dapat mengoptimalkan sumber daya lokal untuk menciptakan peluang ekonomi baru. Dengan demikian, partisipasi aktif dari ketua dusun dan tokoh masyarakat sangat penting untuk memastikan bahwa BUMDes benar-benar dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat desa

Identifikasi masalah, kebutuhan, dan potensi yang dilakukan oleh ketua RT adalah langkah krusial dalam memastikan bahwa BUMDes yang dibentuk nantinya relevan dengan kondisi dan aspirasi masyarakat. Ketua RT, yang memiliki pemahaman mendalam tentang keadaan di masing-masing dusun, diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat dan komprehensif. Data yang dikumpulkan dari setiap dusun ini kemudian dianalisis untuk merancang program BUMDes yang mampu menjawab tantangan serta memanfaatkan peluang yang ada. Dengan demikian, BUMDes tidak hanya berfungsi sebagai entitas ekonomi tetapi juga sebagai solusi atas berbagai masalah sosial dan ekonomi di desa.

Proses rekrutmen dalam pembentukan BUMDes juga melibatkan seleksi dan pelatihan sumber daya manusia yang akan mengelola BUMDes. Kepala desa bekerja sama dengan tokoh

masyarakat untuk menyeleksi calon pengurus BUMDes yang memiliki integritas, kemampuan, dan komitmen tinggi. Setelah terpilih, para pengurus ini akan mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam mengelola usaha dan memahami aspek-aspek keuangan, manajemen, dan pelayanan masyarakat. Pelatihan ini penting agar pengurus BUMDes mampu menjalankan tugas mereka dengan baik dan profesional, serta dapat mengembangkan BUMDes menjadi entitas yang berkelanjutan dan memberikan manfaat jangka panjang bagi seluruh masyarakat desa.

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa secara kelembagaan BUMDes terbentuk terlebih dahulu berdasarkan peraturan pemerintah yang mengatur tentang BUMDes. Pembentukan BUMDes dilatarbelakangi oleh kebutuhan desa, baik dari segi peningkatan ekonomi desa maupun pemberdayaan masyarakat desa. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021 adalah sebuah peraturan yang dibentuk oleh Presiden Indonesia yang mengatur mengenai pendirian BUMDes,, pendirian BUMDes ditetapkan dengan Peraturan Desa. Oleh karena itu, Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) merumuskan Peraturan Desa sebagai dasar hukum bagi BUMDes.

Namun, sebuah kebijakan tidak serta-merta mencapai keberhasilan tujuannya tanpa melalui proses implementasi yang

matang. Selain merumuskan kebijakan publik, penting juga memperhatikan bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan di lapangan. Proses implementasi adalah fase di mana sebuah kebijakan bersentuhan langsung dengan pokok permasalahan yang menjadi dasar pembentukannya. Implementasi kebijakan publik memberikan ruang bagi kebijakan yang dirumuskan untuk dilaksanakan secara aktif. Dalam proses implementasi, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan.

Pelaksanaan kebijakan menjadi fase penting yang menentukan kejelasan dari kebijakan publik tersebut. Pada tahap ini, pemerintah mungkin menghadapi konflik pemikiran satu sama lain. Hal ini diharapkan agar kebijakan publik yang akan diterapkan telah mengalami proses perumusan yang matang dan jauh dari ambiguitas. Kepala Desa Bojo, Manuba, dan Nepo menyatakan bahwa:

"Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021, pelaksana operasional BUMDes diangkat oleh Musyawarah Desa atau Musyawarah Antar Desa dengan nama yang diusulkan oleh Kepala Desa, Badan Permusyawaratan Desa, dan/atau unsur masyarakat."

Proses pengaplikasian aturan desa yang mempengaruhi pelaksanaan peraturan BUMDes itu sendiri harus jelas dan tidak ambigu. Ketidakjelasan dalam isi peraturan bisa menyebabkan perbedaan pandangan dalam menjalankan peraturan tersebut pada tingkatan implementasi. Perbedaan pandangan yang

disebabkan oleh ketidakjelasan isi peraturan bisa berakibat fatal bagi aktivitas pemerintah desa serta lembaga BUMDes di Desa Nepo, Desa Bojo, dan Desa Manuba. Konsistensi dalam isi peraturan mutlak diperlukan untuk menghindari perbedaan pandangan antarimplementasi pada lembaga BUMDes

b. Struktur Organisasi BUMDes di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

Penyusunan struktur organisasi di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yang ada di Kecamatan Mallusetasi Desa Nepo, Desa Bojo dan Desa Manuba berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Peraturan tersebut menjelaskan bahwa struktur Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Hal ini seperti yang diungkapkan oleh , Direktur Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Manuba berikut ini :

Adapun struktur organisasi yang kami gunakan dalam BUMDes yakni dengan 4 perangkat yang berperan penting dalam organisasi MusDes, Penasihat, Pengawas dan Pelaksana Operasional sesuai dengan PP No.11 Tahun 2021.

Begitu pula yang di sampaikan oleh Sekretaris BUMDes Bojo yang menyatakan bahwa:

Struktur organisasi sekarang diatur oleh peraturan pemerintah No.11 Tahun 2021, yang seharusnya dilaksanakan dengan bagian yang di bagi empat yaitu musyawarah desa, penasehat BUMDes, Pelaksana Operasional BUMDes dan pengawas BUMDes, bagian

Struktur organisasi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dari

ketiga Desa yang ada Di Kecamatan Mallusetasi sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021 adalah sebuah peraturan yang dibentuk oleh Presiden Indonesia yang mengatur mengenai pendirian BUMDes, membahas tentang Anggaran Dasar (AD) BUMDes, Anggaran Rumah Tangga (ART) BUMDes, Organisasi dan Pegawai BUMDes dengan disertai penjelasan tugas dan fungsi masing-masing dari siapa saja yang menjadi bagian dari Organisasi atau Struktur BUMDes itu sendiri, dan penjelasan mengatur lain masih banyak lagi.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021 ini, dapat menjadi payung hukum sebuah BUMDes yang dapat dijadikan pedoman agar lebih tertata dan dapat terarah dalam pengelolaannya.

c. Sistem Rekrutmen Pengurus BUMDes di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

Dalam bidang sumber daya manusia, ada dua aspek yang akan di analisis yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Secara kualitas, Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Berjo termasuk dalam kelebihan dalam hal kualitas

Prosedur rekrutmen sumber daya manusia untuk BUMDes di Kecamatan Mallusetasi Desa Nepo, Desa Bojo dan Desa Manuba dimulai dari perencanaan sumber daya manusia yang akan

tergabung dalam BUMDes di Kecamatan Mallusetasi Desa Nepo, Desa Bojo dan Desa Manuba, yang mana Kepala Desa membuka lowongan untuk menjadi Ketua BUMDes, sekretaris, bendahara, dan anggota BUMDes.

Sumber daya manusia untuk pengurus BUMDes di Kecamatan Mallusetasi Desa Nepo, Desa Bojo dan Desa Manuba diperoleh dari sumber internal, yaitu dari masyarakat desa di Desa Nepo, Desa Bojo dan Desa Manuba yang sebelumnya pernah menjadi pengurus BUMDes maupun dari masyarakat yang sebelumnya belum pernah menjadi pengurus BUMDes. Dari hasil wawancara dengan kepala Desa dan Sekretaris Desa diketahui:

Di ambil dari masyarakat Desa, kalau pengurus BUMDes itu memang minimal SMA, ada di Perda itu, minimal SMA, memiliki jiwa sosial, penduduk sini, dan posisinya sebagai.. kana da itu aturannya, ini yang mesti.. tapi unit tidak mensyaratkan itu, ini khusus pengurus Direktur, Sekretaris, Bendahara, itu harus begitu, kalau yang lain ndak, SMP ndak apa – apa sementara dia mampu

Sedangkan menurut kepala Desa dan Sekretaris Desa Nepo Menyatakan bahwa:

Kriteria yang pertama sudah pasti warga kita itu jelas, gak mungkin kita ambil dari penduduk desa yang lain, yang kedua orang – orang yang memiliki sifat sosial yang besar, jadi tidak mementingkan istilahnya keuntungan dalam menjalankan tugasnya itu, jadi kita menyebutnya istilahnya jiwa sosialnya besar, kalau ada pendapatan di terima, kalau tidakpun tetap jalan

Adapun menurut kepala Desa dan Sekretaris Desa Bojo

Menyatakan bahwa:

untuk direktur, sekretaris dan Bendahara, berijazah SMA keatas tapi Kalau maslaah latar belakang di divisi – divisi itu kita gak mensyaratkan secara detail harus ada ijazah itu enggak. Karena kita sering mengalami benturan, misalnya harus SMA, yang SMA banyak, tapi di dalam sosialnya kurang, dengan masyarakat tidak pernah bergaul, kalau di paksakan BUMDesa tidak akan jalan,

nah hal – hal semacam itu kita jadikan pertimbangan yang sangat matang

Sumber daya manusia yang akan ditempatkan pada posisi mulai dari Direktur sampai kepada divisi atau unit tidak begitu saja dipilih sekehendak hati. Sumber daya yang dipilih juga disesuaikan dengan kondisi masyarakat dan lingkungan. Misalnya saja tingkat pendidikan saja tidak bisa semata – mata dijadikan ukuran bahwa calon pengurus BUMDes akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Demikian juga kemampuan teknis saja tidak cukup untuk memenuhi syarat sebagai calon pengurus BUMDes. Maka ada beberapa pertimbangan lain yang perlu diperhatikan dalam penentuan sumber daya manusia yang akan mengisi posisi sebagai calon pengurus BUMDes.

Adapun proses penentuan Direktur dan Divisi/ unit dalam bentuk pemilihan pengurus BUMDes yang ada di Desa Bojo, Desa Manuba dan Desa Nepo, diketahui dari hasil wawancara dari sekretaris Desa Bojo, dan Manuba menyatakan bahwa:

Penentuan kepengurusan Direktur, Sekretaris dan Bendahara itu kami lakukan dengan musyawarah, dimana kami memanggil semua tokoh masyarakat yang ada di desa dan melakukan pemilihan pengurus BUMDes di kantor Desa

Begitupun yang dinyatakan oleh Kepala Desa Nepo yang menyatakan:

Perekrutan yang kami lakukan dalam bentuk system tunjuk karena didalam musyawarah untuk pengurus BUMDes masyarakat belum siap dijadikan sebagai pengurus, maka jalan keluar yang kami lakukan itu system tunjuk

Berdasarkan hasil pengamatan data penelitian yang telah dihimpun tersebut ada beberapa mengenai sistem perekrutan sumber daya manusia sebagai pengurus pada BUMDesa. Mengenai latar belakang pendidikan pada jajaran pengurus Direktur, Sekretaris dan Bendahara pada aturannya sudah ditetapkan adalah minimal setingkat SMA. Pada level kepala divisi dan seterusnya tidak mewajibkan tingkat pendidikan tertentu. Hal ini juga disesuaikan dengan kondisi sumber daya manusia di desa yang pada umumnya terbatas pada masalah latar belakang pendidikan.

Serta kemauan yang kuat untuk membangun desa dengan kata lain adalah motivasi dalam menjalankan BUMDes. Para pengurus yang ditunjuk menjadi pengurus di BUMDesa dari ketiga desa yang ada dikecamatan secara keseluruhan adalah para sukarelawan desa. Para pengurus ini bekerja secara baik untuk membangun desa tanpa memperhitungkan profit yang mereka dapatkan dari kerjanya tersebut.

Sistem rekrutmen yang kami lakukan telah sesuai dengan aturan pemerintah yang telah ditetapkan pada pasal 24 PP Nomor 11 tahun 2021 tentang pelaksanaan operasional BUMDes, dimana Musyawarah Desa/Musyawarah Antar Desa memilih pelaksana operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) clari nama yang

diusulkan oleh Kepala Desa, badan permusyawaratan desa, dan/atau unsur masyarakat.

Jumlah pelaksana operasional ditetapkan oleh musyawarah desa/musyawarah Antar Desa sesuai dengan kebutuhan BUM Desa/BUM Desa bersama. Dalam hal pelaksanaan operasional lebih dari 1 (satu) orang, salah seorang anggota pelaksana operasional diangkat sebagai ketua pelaksana operasional yang selanjutnya disebut direktur utama.

B. Pembahasan

Hal utama yang menentukan keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik (Sofian 2018). Proses rekrutment pengurus BUMDes di ketiga Desa yang ada di Kecamatan Mallusetasi berdasarkan Keputusan Kepala Desa dan dibukanya rekrutmen pengurus BUMDes. Proses rekrutment berdasarkan keputusan Kepala Desa melalui proses Musyawarah Desa (Musdes), sedangkan proses rekrutmen dengan pembukaan lowongan pekerjaan pengurus BUMDes.

Adapun sumber daya manusia yang dipilih melibatkan masyarakat desa dari BUMDes tersebut. Jika pemilihan berdasarkan keputusan Kepala Desa, maka akan dipilih sumber daya yang dianggap mampu dan memiliki kompetensi untuk selanjutnya mengurus BUMDes. Tokoh-tokoh

masyarakat dari masing-masing masyarakat pada desa tersebut akan merekomendasikan nama-nama yang dianggap layak kepada Kepala Desa.

Dengan tujuan untuk melibatkan seluruh potensi yang ada salah satunya partisipasi masyarakat Desa. Sejalan dengan hasil penelitian (Engkus, Suparman, and Sakti 2021) bahwa dalam prosedur perekrutan pengurus atau anggota BUMDes, pemerintah desa menugaskan kepada masing-masing Kepala Dusun untuk merekomendasikan warga masyarakatnya yang memiliki keahlian dan potensi sesuai dengan bidang yang diperlukan dalam membentuk organisasi kepengurusan BUMDes.

Idealnya para pengurus BUMDes haruslah orang-orang yang memiliki dua kemampuan sekaligus yakni mampu dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sesuai posisinya, sekaligus memiliki kemampuan komunikasi yang baik pada semua orang di desa mulai dari struktur pemerintahan, para pelaku usaha yang menjadi mitra BUMDes hingga konsumen dari usaha-usaha yang dijalankan BUMDes. Dalam proses rekrutmen pengurus ada hal yang menarik dimana narasumber menjelaskan bahwa rekrutmen pengurus BUMDes yang selama ini sudah dianggap jujur dalam mengelola uang arisan.

Dalam struktur organisasinya BUMDes di Kecamatan Pameungpeuk secara umum terdiri atas penasehat, direktur BUMDes, Sekretaris, Bendahara, Pengawas. Struktur organisasi ini terus

mengalami perkembangan, karena adanya penambahan unit usaha juga pembukaan usaha pemenuhan kebutuhan pokok masyarakat.

Sebagai pengurus yang dipilih sebagai pelaksana memang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Pelaksana Operasional yakni Direktur, Sekretaris dan Bendahara diharuskan minimal telah menempuh jenjang pendidikan akademis setingkat SMA (Sekolah Menengah Atas). Sedangkan pada tingkatan divisi para anggotanya memiliki tingkat pendidikan yang beragam. Keberagaman tingkat pendidikan ini adalah bentuk penyesuaian pada faktor ketersediaan sumber daya manusia dalam hal pendidikan akademis.

Jenjang divisi pada lembaga BUMDesa dari ketiga desa yang ada di Kecamatan Mallusetasi tidak mensyaratkan kriteria pendidikan tertentu. Beberapa Kepala Divisi bahkan hanya menyelesaikan pendidikan akademis setingkat SMP (Sekolah Menengah Pertama). Pada tingkat pegawai yakni dibawah kepala divisi sebagian ada yang hanya menyelesaikan pendidikan akademis setingkat SD (Sekolah Dasar). Dan bahkan ada pegawai yang putus sekolah.

Jenjang pendidikan bukan menjadi satu – satunya faktor pertimbangan dalam menentukan aktor pelaksana Peraturan Desa mengenai BUMDesa dari ketiga Desa yang ada di Kecamatan Mallusetasi tersebut. Pertimbangan selanjutnya adalah keterampilan yang dimiliki pada bidang tertentu yang menjadi Kebutuhan BUMDesa. Setiap bidang usaha yang ada pada divisi diisi oleh pengurus yang sudah

berpengalaman dan mengerti pada bidang usaha divisi tersebut. Keterampilan ini membuat bidang usaha yang dijalankan menjadi berjalan lebih baik karena ditangani oleh implementor yang telah berpengalaman pada bidangnya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : Proses rekrutmen pengurus BUMDes di Kecamatan Mallusetasi melibatkan keputusan Kepala Desa dan pembukaan lowongan kerja, dengan penekanan pada kompetensi dan keterampilan sesuai kebutuhan BUMDes. Struktur organisasi BUMDes mencakup berbagai jenjang pendidikan, dengan syarat minimal pendidikan untuk posisi tertentu. Sesuai PP Nomor 11 Tahun 2021 Pasal 24, pelaksana operasional BUMDes dipilih melalui Musyawarah Desa dari usulan Kepala Desa dan unsur masyarakat.

B. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yakni:

1. Optimalisasi kinerja para implementor dapat ditingkatkan dengan melakukan *upgrading* kualitas Sumber Daya Manusia di dalam BUMDesa
2. Tugas Pokok dan Fungsi yang disusun secara baku dapat dijadikan pedoman bagi para pegawai BUMDesa sehingga para pegawai BUMDesa dapat secara konsisten melaksanakan tugas – tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agunggunanto, E.Y., Arianti, F., Kushartono, E.W., & Darmawanto. (2016). Pengembangan desa mandiri melalui pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). *JDEB*, 13(1), 67-81.
- Al Fata Hanaf. 2007. Analisis & Perancangan Sistem Informasi. Yogyakarta, Andi
- Azam, Isnul. “ Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Traktor Nusantara Pekanbaru”. Skripsi— Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau. 2016.
- Darmawan , Rahman Wahid . “Sistem Rekrutmen Karyawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangli Pasuruan” Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.2016,
- Departemen Pendidikan Nasional Pusat Kajian Dinamika Sistem Pembangunan.2007. *Buku Panduan Pendirian dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa*. Jakarta Selatan: Pimpinan Pusat Relawan Pemberdayaan Desa Nusantara.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. Pendirian Dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa. Pusat Kajian Dinamika Sistem Pembangunan (PKDSP). Fakultas Ekonomi. Universitas Bramawijaya.
- Gunawan , K. (2011). Manajemen BUMDesa Dalam Rangka Menekan Laju Urban. *Widyatech Jurnal Sains dan Teknologi*, 10(3),61-72. <https://jurnalwidyatech.file.wordpress.com-/2012/02ketut-gunawan.pdf>.
- Half, R. (2012). *New research: Traditional recruitment methods still favored by hiring manager*. Retrieved September 9, 2014, from <http://www.roberthalf.co.uk/EMEA?United%20Kingdom/Press%20Releases/Documents/rhuk-traditional-hiring%20trends.pdf>.
- Hamid, D., Nurhuda, E., & Riza, M. F. (2014). Analisis pelaksanaan program rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan pelatihan karyawan: studi padakaryawan biro perjalanan umum Rosalia Indah. *Admini-strative business journal*, 9(1), 2-8.
- Kamaroesid, Herry. 2006. *Tata Cara Pendirian Dan Pengelolaan BUMDes*.
- Kebijakan & Administrasi Publik, 19(2), 115-131. <https://journal.ugm.ac.id/jkap/article/view/796-2/6528>.

- Kementrian Desa.2015. *Badan Usaha Milik Desa*. Jakarta Pusat.
- Kessa, Wahyudin 2015 *Perencanaan Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia*. Jakarta
- Komaruddin. (2007). *Manajemen Kantor*. Bandung: PT Trigenda Karya
- Luciana Spica Almilia; Firman Adi Setya, 9 Oktober 2015 *Perancangan Sistem Informasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Berbasis database Pada Instansi Pemerintah* <http://www.researchgate.net/publication/277168554> *Perancangan Sistem Informas Pendapatan Asli Daerah (PAD) Berbasis Data base pada Instansi Pemerintah*
- Makros, S. and Sridevi , M.S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management*,5(12),p89.
- Mauyyidah , Lilis . “Analisis Sistem Rekuitmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangli. “Skripsi—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. 2015,
- Miles dan Huberman (1992). *Analisis data kualitatif*. Universitas Indonesia. Jakarta. Hal.16
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi penelitian kualitatif* (edisi revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurdianti, Y., & Hailuddin, I. (2021). Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia BUMDes di Indonesia. *Jurnal Manajemen Desa*, 15(2), 127-142.
- Peraturan Mentri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2010 Tentang Badan Usaha Milik Desa.
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Desa Pasar 132 sampai Pasal 142.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021 Pasal 24 PP Tentang Pelaksanaan Operasional BUMDes
- Pertiwi, V. A., & Pratiwi, D. E. (2022). Evaluasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai BUMDes dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Desa*, 14(3), 212-225.
- Prof. Dr. H. Buchori Alma 2007. *Pengantar statistika* untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. Penerbit : Alfabeta, Bandung.

- Putra, A S. (2005). *Badan Usaha Kolektif Desa, Spirit Usaha Kolektif Desa*. Jakarta: Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- Rana, S., Ardichvili, A. and Tkachenko, O.(2014). A theoretical mode of the antecedents and outcomes of employee engagement: Dubin's method. *Journal of workplace learning*, 26(3/4), pp.249-266
- Randa, Rizky. "Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Suri Senia Plasmanataruna Talikumain Rokan Hulu". Skripsi—Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2016
- Rislani, Fatwatullah. "Rekrutmen dan Penempatan tenaga kerja." [http://fatwarislani.blogspot.co.id / 2014/12/ penempatan-sumber-daya-manusia.html](http://fatwarislani.blogspot.co.id/2014/12/penempatan-sumber-daya-manusia.html). Riv, Veithzal. *Islamic Human Capital dari Teori Praktik Mnajemen Sumber Daya Islami*, Edisi I, Cet. I. Jakarta. Rajawali Pers. 2009.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Cet. II; Pustaka pelajar, 2000), Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). PenerbitRefika Aditama
- Sekaran, Umah 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*, edisi ke empat. Penerjemah Wan Menyong Salemba 4, Jakarta.
- Siregar, Doli.D. 2004. *Manajemen Aset*, Jakarta: Satyamata Graha Tara Siswanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV Alfabeta, Bandung.
- Suwacentara, I.M., Surya, I., & Riady. G. (2018). Efektivitas pengelolaan Badan Usaha Milik Desa dalam meningkatkan pendapatan asli desa-studikasus Bumdes Madani di desa Santan Tengah Kecamatan MarangkayuKabupaten Kutai Kartanegara. *E-Journal Pemerintah Intergratif*, 6(4), 624-634.
- Syafiie, I.K. (2010). *Ilmu Administari Publik*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Westra, P. (2002). *Administrasi Perusahaan Negara*, Yogyakarta:Gadjahmada Universitas Press.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang pemerintah Daerah.
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang perimbangan keuanganantara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Bab X Pasal 87-90
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Wijaya, David. 2018. *Badan Usaha Milik Desa*, Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Wijaya, H. (2018). Strategi Pengembangan SDM BUMDes Melalui Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45-60