

## ANALISIS TINGKAT KEPUASAN PIMPINAN TERHADAP APARAT BUMDES DI KABUPATEN KOLAKA

Dyah Tari Nur'aini<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Badan Pusat Statistik Kolaka, Sulawesi Tenggara, Indonesia  
Korespondensi : dyahtari94@gmail.com

### ABSTRAK

Upaya pengembangan ekonomi pedesaan sudah sejak lama dijalankan oleh Pemerintah melalui berbagai program. Namun upaya itu belum membuahkan hasil yang memuaskan sebagaimana diinginkan bersama. Salah satu faktor yang paling dominan adalah masih tingginya ketergantungan masyarakat terhadap intervensi pemerintah baik terhadap perencanaan maupun pelaksanaan program, akibatnya justru menghambat daya kreativitas dan inovasi masyarakat desa dalam mengelola dan menjalankan mesin ekonomi di pedesaan. Salah satu upaya mengurangi ketergantungan tersebut, maka pemerintah melalui UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 213 ayat (1) berinisiatif untuk mendirikan BUMDes. Oleh karena itu, perlu kiranya kita mengkaji kinerja aparat BUMDes khususnya di Kabupaten Kolaka.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengolahan data meliputi editing, coding dan tabulating serta dalam menganalisa data menggunakan Analisa kuantitatif berupa Indeks Kepuasan Pimpinan. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa Pimpinan BUMDes di Kabupaten Kolaka menyatakan puas terhadap produk kerja, kerjasama, kemampuan beradaptasi dan komunikasi aparatnya.

**Kata kunci:** BUMDes, Aparat, Pimpinan

### PENDAHULUAN

Upaya pengembangan ekonomi pedesaan sudah sejak lama dijalankan oleh pemerintah melalui berbagai program. Namun upaya itu belum membuahkan hasil yang memuaskan sebagaimana diinginkan bersama. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan kurang berhasilnya program-program tersebut. Salah satu faktor yang paling dominan adalah masih tingginya ketergantungan masyarakat terhadap intervensi pemerintah baik terhadap perencanaan maupun pelaksanaan program, akibatnya justru menghambat daya kreativitas dan inovasi masyarakat desa dalam mengelola dan menjalankan mesin ekonomi di pedesaan. Mekanisme kelembagaan ekonomi di pedesaan tidak berjalan efektif dan berimplikasi pada ketergantungan terhadap bantuan pemerintah sehingga mematikan semangat kemandirian. (Reza, 2016). Lembaga ekonomi pedesaan sampai saat ini tetap menjadi bagian penting, sekaligus masih menjadi titik lemah dalam rangka upaya mewujudkan kemandirian ekonomi desa. Hal ini nampak jika mengamati eksistensi koperasi khususnya Koperasi Unit Desa (KUD) yang telah lama berkiprah dengan pasang surutnya, namun masih tergolong sedikit prestasinya. (Qosjim, 2017)

Badan Usaha Milik Desa, adalah amanat UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa. Jika di tingkat pusat dikenal Badan Usaha Milik Negara (BUMN), di level provinsi atau kabupaten/kota dikenal Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), maka di desa dikenal BUMDes. BUMDes, menurut Pasal 1 angka 6 UU Desa, adalah badan usaha yang seluruh atau Sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan secara langsung yang

berasal dari kekayaan desa yang dipisahkan guna mengelola asset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat desa. Maryunani (2008) mendefinisikan bahwa BUMDes adalah lembaga usaha yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintahan desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa dan membangun kerekatan social masyarakat yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensidesa.

Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal (PDT) dan Transmigrasi memproyeksikan pendirian 5000 BUMDes didirikan. Hingga akhir tahun 2015 ternyata sudah berdiri sekitar 12.115 BUMDes yang tersebar di 74 kabupaten, 264 kecamatan dan 1022 desa, dana operasionalisasi BUMDes Sebagian memanfaatkan dana desa yang totalnya Rp 20,7 triliun tahun 2015. Menteri Desa PDT dan Transmigrasi yang saat itu dijabat oleh Marwan Jafar pernah menyebut 28,7 persen dari dana desa dialokasikan untuk pendirian BUMDes. BUMDes dalam operasionalisasinya ditopang oleh lembaga moneter desa (bidang pembiayaan) sebagai bidang yang melakukan transaksi keuangan berupa kredit maupun simpanan. Jika kelembagaan ekonomi kuat dan ditopang kebijakan yang memadai, maka pertumbuhan ekonomi yang disertai dengan pemerataan distribusi asset kepada rakyat secara luas akan mampu menanggulangi berbagai permasalahan ekonomi di pedesaan. Tujuan akhir pendirian BUMDes diharapkan menjadi pioner dalam menjembatani upaya penguatan ekonomi di pedesaan.

Kolaka yang terdiri dari 12 kecamatan telah memiliki beberapa BUMDes yang tersebar di desa-desa pada 10 kecamatan. Dimana sebagian dana desa dialokasikan bagi operasionalisasi BUMDes. Oleh karena itu, melalui penelitian ini diharapkan akan mampu mengidentifikasi dan mengetahui efektivitas kinerja sumberdaya aparat BUMDes terhadap pengelolaan sumber-sumber potensi desa dalam pemberdayaan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat desa di Kabupaten Kolaka.

Maksud dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai acuan perumusan kebijakan regulasi daerah sehingga dapat menjadi sumber alternative peningkatan kesejahteraan dan perbaikan struktur ekonomi masyarakat desa di Kabupaten Kolaka. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai adalah : (1) Untuk mengetahui karakteristik BUMDes di Kabupaten Kolaka, (2) Untuk mengetahui karakteristik sumberdaya manusia BUMDes di Kabupaten Kolaka, (3) Untuk mengetahui kinerja aparat BUMDes di Kabupaten Kolaka.

## KERANGKA TEORETIK

### **BUMDes**

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 dan Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2005 diamanatkan bahwa dalam meningkatkan pendapatan masyarakat dan desa, pemerintah desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa. Dalam hal perencanaan dan pembentukannya, BUMDes dibangun atas prakarsa (inisiasi masyarakat), serta mendasarkan pada prinsip-prinsip kooperatif, partisipatif dan emansipatif, dengan dua prinsip yang mendasari, yaitu *member base* dan *self help*. Hal ini penting mengingat bahwa profesionalisme pengelolaan BUMDes benar-benar didasarkan pada kemauan (kesepakatan) masyarakat banyak (*member base*), serta kemampuan setiap anggota untuk mandiri dalam memenuhi kebutuhan dasarnya (*self help*), baik untuk kepentingan produksi (sebagai produsen) maupun konsumsi (sebagai konsumen) harus dilakukan secara profesional dan mandiri. (Rahardjo dan Ludigdo dalam Coristya, 2010).

### **Kepuasan Pimpinan**

Mengemukakan bahwa persepsi orang terhadap pekerjaan sebagai hal yang konsisten dengan konsep diri akan memengaruhi kepuasan kerja (Ivancevich dan Matteson, 2005) kemampuan untuk sadar akan apa yang dirasakan disebut dengan kesadaran diri. Berarti

kunci kepuasan kerja terletak pada perbedaan individu maupun situasi pekerjaan. (Robbins, 2003).

## METODE

Pendekatan ilmiah yang digunakan adalah penelitian kuantitatif (*quantitative research*). Penelitian kuantitatif adalah sebuah pendekatan penelitian berdasarkan bukti empiris untuk melakukan investigasi fenomena social melalui prinsip-prinsip statistik. Termasuk di dalamnya adalah menyusun pertanyaan kuesioner yang akan dilakukan untuk wawancara. Jenis pertanyaan yang disediakan adalah pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup. Target responden dalam penelitian ini adalah pimpinan BUMDes di Kabupaten Kolaka, jumlahnya mencapai 30 responden. Responden diwawancarai terkait dengan kinerja aparat BUMDes yang mereka bawahi. Terdapat empat indikator kepuasan yang akan dinilai yaitu kepuasan terhadap produk kerja, kerjasama, kemampuan beradaptasi dan komunikasi. Selain itu, penelitian ini juga menghasilkan analisis deskriptif mengenai karakteristik BUMDes, Struktur Organisasi BUMDes, dan Pengetahuan Pimpinan BUMDes.

Pengujian validitas kuesioner diukur dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap adalah Valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Rumus Korelasi Produk Momen Pearson dinyatakan sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sedangkan keterandalan kuesioner diuji dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* pada perangkat lunak (*Software*) SPSS. Perhitungan *Cronbach's Alpha* dalam SPSS didasarkan pada banyaknya item pertanyaan ( $k$ ) dan rasio dari rata-rata kovarian (ko-ragam) antar item dan rata-rata varian (ragam) antar itemnya, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k s_i^2}{s_{tot}^2} \right]$$

Sebuah kuesioner dikatakan terandal/reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dibawah 0,60, maka dilakukan revisi kuesioner dan uji coba ulang sampai diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60.

Hasil pengolahan data uji coba kuesioner dengan SPSS diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1. Tabel Uji Validitas Kuesioner

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Q1	0,420	0,3610	0,021	Valid
Q2	0,667	0,3610	0,000	Valid
Q3	0,608	0,3610	0,000	Valid
Q4	0,617	0,3610	0,000	Valid
Q5	0,674	0,3610	0,000	Valid

Q6	0,498	0,3610	0,005	Valid
Q7	0,566	0,3610	0,001	Valid
Q8	0,699	0,3610	0,000	Valid
Q9	0,800	0,3610	0,000	Valid
Q10	0,619	0,3610	0,000	Valid
Q11	0,478	0,3610	0,008	Valid
Q12	0,607	0,3610	0,000	Valid
Q13	0,692	0,3610	0,000	Valid
Q14	0,582	0,3610	0,001	Valid
Q15	0,673	0,3610	0,000	Valid
Q16	0,587	0,3610	0,001	Valid
Q17	0,645	0,3610	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, 2020

Seluruh item pertanyaan dapat dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian karena seluruh  $r$  hitung item pertanyaan lebih besar dari nilai  $r$  table sebesar 0,3610 (derajatbebas 28 dan sig. 5%). Sementara itu, hasil pengolahan data uji coba kuesioner diperoleh *Cronbach'sAlpha*(CA) sebesar0,893 seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. *Cronbach'sAlpha* (CA)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	17

Sumber : Data Primer, 2020

Hasil pengujian diperoleh nilai *Cronbach'sAlpha*0,893. Karena nilai statistic CA lebih besar dari 0,60,maka item-item pertanyaan pada kuesioner tersebut terandalkan untuk mengukur tingkat kepentingan/kepuasan responden. Indeks kepuasan pimpinan mencerminkan tingkat kepuasan pimpinan terhadap kinerja aparat BUMDes di Kabupaten Kolaka. Dalam penelitian ini, Indeks Kepuasan Pimpinan mengadopsi formula dari Indeks Kepuasan Masyarakat dari KEPMENPAN Nomor 25 Tahun 2004. Nilai Indeks Kepuasan Pimpinan diperoleh dengan rumus:

$$IKP = \frac{\text{Total nilai Persepsi per Unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \times \text{nilai penimbang}$$

Dengan nilai tertimbang adalah sebagai berikut,

$$\text{Bobot nilai rata – rata tertimbang} = \frac{\text{Jumlah bobot}}{\text{Jumlah unsur}}$$

Sesuai dengan ketentuan dalam KEPMENPAN nomor 25 tahun 2004 tentang pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Pimpinan, hasil penilaian dapat dikonversikan dengan nilai dasar 25, sebagai berikut.

$$\text{Nilai Konversi IKP} = \text{IKP} \times 25$$

Hasil perhitungan tersebut dapat dikategorikan sesuai dengan nilai persepsi sebagai berikut.

**Tabel 3. Kategori Indeks Kepuasan Pimpinan**

Nilai Persepsi	Nilai Interval IKP	Nilai Interval Konversi IKP	Mutu	Kinerja
1	1,00 – 1,75	25 – 43,75	D	Tidak baik
2	1,76 – 2,50	43,76 – 62,50	C	Kurang Baik
3	2,51 – 3,25	62,51 – 81,25	B	Baik
4	3,26 – 4,00	81,26 – 100,00	A	Sangat Baik

Sumber : KEPMENPAN, 2004

## DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian, 99 % lebih BUMDes di Kolaka mengaku bahwa aparat desa turut serta aktif dalam pengembangan BUMDes di Kabupaten Kolaka. Hal ini merupakan kondisi positif, dikarenakan aparat desa memiliki peran sentral dalam urusan perizinan dan promosi BUMDes ke masyarakat desa. Hasil ini sesuai dengan penelitian Valentine dan Asih (2016) bahwa peran pemerintah desa dalam mengelola BUMDes yaitu mendirikan, berpartisipasi dalam mengendalikan program kerja yang diselenggarakan BUMDes, serta melakukan kerjasama pengelolaan hasil BUMDes.

Dari segi sumber pendanaan, BUMDes di Kabupaten Kolaka disokong dari APBDes dan Alokasi Dana Desa (ADD). BUMDes yang sumber pendanaannya dari APBDes menjadi mayoritas, dengan proporsi sebesar 73,33% dari total BUMDes di Kabupaten Kolaka. Sedangkan sisanya, 26,67% berasal dari ADD. Hasil ini sesuai dengan Permen desa (Peraturan Menteri Desa) dimana modal awal BUMDes ialah dari APBDes. Seperti halnya hasil penelitian Coristya, Heru, dan Suwondo (2010) bahwa permodalan awal yang dimiliki BUMDes di Landungsari juga berasal dari pemberian dana hibah yang disalurkan melalui mekanisme APBDes.

Jika dilihat dari segi hambatan/kendala pada saat pengelolaan BUMDes, mayoritas BUMDes mengaku mengalami kendala pada Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu sebesar 56,67%. Kemudian 23,33% BUMDes mengaku mengalami kendala pada manajemen pengelolaan BUMDes. Berdasarkan Ibrahim, dkk (2019) untuk mengatasi hal ini perlu adanya pelatihan-pelatihan yang bias meningkatkan kapasitas aparat BUMDes yang mampu mendukung program BUMDes yang sedang dikelola. Selanjutnya, hanya 20% BUMDes di Kabupaten Kolaka yang mengalami kendala pada modal. Ketiga hasil ini diperkuat dari hasil penelitian Rani (2018) bahwa masih adanya ketimpangan kesejahteraan antar masyarakat dikarenakan banyaknya kendala seperti kurangnya pengetahuan SDM, kurang maksimalnya kinerja serta manajemen BUMDes, serta kurangnya permodalan.

Dari segi sarana prasarana yang dimiliki oleh BUMDes, jumlah BUMDes yang mengaku bahwa telah memiliki sarana prasarana yang lengkap dan kurang lengkap memiliki persentase yang sama yakni 46,67 persen. Dan masih ada BUMDes yang ternyata memiliki sarana prasarana yang sangat kurang lengkap yaitu 6,67%. Hasil ini sesuai dengan penelitian Moh Subaidi, Slamet Muchsin dan Khoiron (2019) bahwa BUMDes di Dusun Somber masih mengalami kekurangan sarana dan prasarana dalam pengelolaan BUMDes.

BUMDes sangat membutuhkan peran serta masyarakat desa dalam usaha untuk memajukannya. BUMDes yang mengaku bahwa masyarakat turut berperan aktif dalam usaha untuk memajukan BUMDes mencapai 90%. Sedangkan sisanya 10% BUMDes mengaku bahwa masyarakatnya kurang aktif dalam usaha untuk memajukan BUMDes. Keterlibatan

masyarakat tentunya sangat penting, seperti disampaikan Moh. Imamuddin (2018) dalam penelitiannya, diantaranya guna memenuhi Standar Pelayanan /minimal yang diwujudkan dalam bentuk perlindungan atas intervensi yang merugikan dari pihak ketiga (baik dari dalam maupun dari luar desa).

Badan hukum sangat penting dalam menunjang legalitas BUMDes. BUMDes di Kabupaten Kolaka sendiri tercatat baru 60% saja yang sudah berbadan hukum. Sedangkan 40% BUMDes belum memiliki badan hukum yang jelas. Tentu hal ini perlu mendapat perhatian untuk mewujudkan BUMDes yang mandiri. Hasil ini sesuai dengan penelitian Agus Adhari dan Ismaidar (2017) bahwa jika BUMDes sudah berbadan hukum, maka akses modal, dan jaminan hukum terhadap operasional BUMDes dijamin dalam hukum.

Dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya BUMDes, kesejahteraan aparat BUMDes harus tetap diperhatikan. Hasil survey menunjukkan bahwa 70% BUMDes mengaku memberikan insentif kepada aparatnya secara tidak rutin. Kemudian 16,67% BUMDes telah memberikan insentif kepada aparat BUMDes secara rutin. Dan ini menandakan bahwa masih banyak BUMDes yang belum baik dalam pengelolaan keuangannya. Terlebih masih ada sekitar 13,33% BUMDes yang tidak memberikan insentif kepada aparat BUMDes. Hal ini bias berdampak pada keberlangsungan kinerja BUMDes. Seperti yang disampaikan oleh Amalia Sulihani, Rahmi Hayati, dan Jamaluddin (2018) bahwa BUMDes akan mengalami kesulitan dalam merekrut orang yang ahli dalam menjalankan usaha BUMDes jika insentif yang diberikan tidak seimbang dari keuntungan BUMDes.

Kualitas BUMDes akan tercermin dari kualitas aparat BUMDes itu sendiri. Jika aparat BUMDes memiliki kualitas yang baik maka BUMDes akan mengikuti juga. Sebenarnya untuk memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas bias melalui jalur seleksi terbuka seperti yang telah dilakukan oleh 70% BUMDes di Kolaka. Sisanya yaitu 20% BUMDes tidak melaksanakan seleksi saat rekrutmen aparat BUMDes, dan 10% BUMDes melaksanakan seleksi namun tertutup. Tentunya lebih diharapkan agar semua BUMDes bias melaksanakan pemilihan secara terbuka guna terpilihnya pengurus dengan kompetensi yang dibutuhkan. Hal tersebut untuk menjaring sumberdaya manusia yang baik dengan jiwa kewirausahaan yang tinggi serta untuk menghindari kecemburuan antar dusun dengan system pemilihan musyawarah mufakat (Puguh Budiono, 2015).

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas aparat BUMDes adalah dengan ikut serta dalam pelatihan BUMDes. Berdasarkan hasil survey hanya 26,67% BUMDes yang lebih dari setengah jumlah aparat BUMDesnya telah mengikuti pelatihan BUMDes. Sisanya 73,33% BUMDes tidak lebih dari setengah dari jumlah aparatnya telah mengikuti pelatihan BUMDes. Pelatihan merupakan sarana yang sangat dibutuhkan guna meningkatkan kapasitas dan kemampuan aparat BUMDes. Seperti hasil penelitian Kusuma dan Sutanto (2018) dimana setelah pengurus BUMDes diberikan pelatihan, mereka merasa mendapatkan ilmu manajemen yang sangat bermanfaat dalam mengembangkan BUMDes kedepannya.

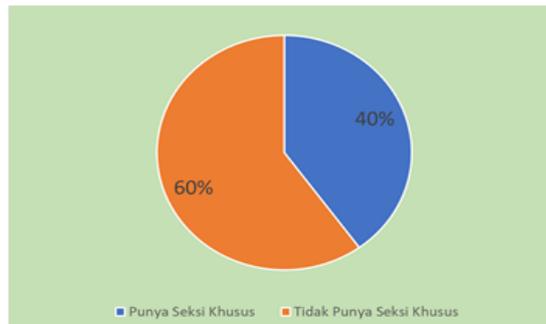
Setiap organisasi, termasuk BUMDes, harus memiliki struktur organisasi yang jelas. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Keberadaan *subject matter* atau seksi khusus yang menangani bidang tertentu juga akan mempermudah spesialisasi pekerjaan dalam sebuah organisasi.

Gambar 1. menunjukkan bahwa setiap BUMDes di Kolaka memiliki struktur organisasi yang jelas. Hal tersebut dibuktikan dengan semua sampel survei BUMDes ini memiliki pengurus yang minimal bertugas sebagai Ketua, Sekretaris, dan Bendahara. Setelah dilihat lebih jauh lagi, struktur organisasi tersebut yang paling banyak dimiliki oleh BUMDes di Kolaka, yaitu sebanyak 60%.

Struktur organisasi yang *simple* tentu sangat memudahkan dalam jalur koordinasi. Namun, jika hanya terdiri atas Ketua, Sekretaris dan Bendahara saja akan berpotensi

menumpuknya pekerjaan pada salah satu pengurus. Selain itu, struktur organisasi tersebut juga belum mengakomodir bagian teknis dari BUMDES. Misalnya seksi atau bagian teknis. Sisanya, 40% BUMDES di Kolaka sudah memiliki seksi atau bagian teknis yang khusus menangani BUMDES. Sehingga akan meringankan beban kerja pengurus yang lainnya.

Gambar 1. Kepemilikan Seksi Khusus BUMDes Kolaka, 2020



Sumber : Data Primer, 2020

Selama ini, khususnya di Indonesia yang mayoritas memegang budaya patrilineal masih membatasi peran dari perempuan dalam mengambil peran di organisasi. Namun, pada masa sekarang ini, nampaknya jenis kelamin sudah bukan menjadi batasan seseorang dalam berorganisasi. Hal ini juga terlihat pada peran perempuan dalam BUMDes di Kabupaten Kolaka.

Gambar 2. Karakteristik Aparat BUMDes Berdasarkan Jenis Kelamin, 2020



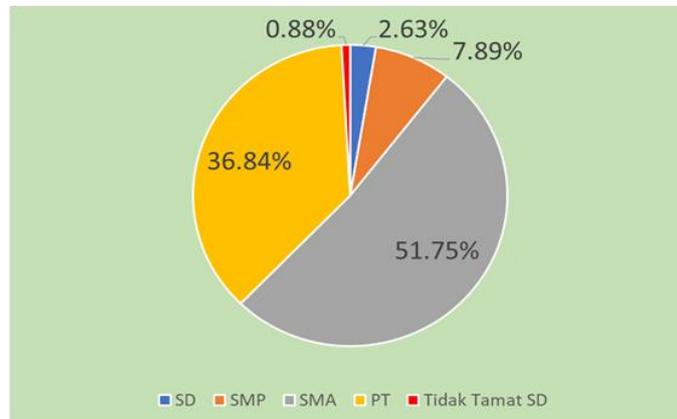
Sumber : Data Primer, 2020

Gambar 2. Menunjukkan bahwa jika kita tinjau berdasarkan jenis kelamin. Meskipun masih di dominasi oleh pengurus yang berjenis kelamin laki-laki. Komposisi pengurus BUMDes di Kolaka cukup berimbang antara laki-laki dan perempuan. Tercatat 57,14% pengurus BUMDes berjenis kelamin laki-laki dan 42,86% pengurus BUMDes berjenis kelamin perempuan. Namun dalam hal kepemimpinan, mayoritas yakni sebanyak 80% BUMDes di Kolaka dipimpin oleh laki-laki dan hanya 20% BUMDes di Kolaka dipimpin oleh perempuan. Namun hal tersebut tidak menjadi masalah, jika pemimpin BUMDes tersebut memang berkompeten.

Pendidikan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dan jabatan seseorang dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang diharapkan akan lebih

matang dalam memutuskan solusi dalam sebuah permasalahan. Seperti teori dari Stoner dalam Soekidjo (2009) yang menyatakan bahwa kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dipengaruhi kemampuan yang didapatkan dari pendidikan guna mencapai keberhasilan yang diinginkan.

Gambar 3. Karakteristik Aparat Bumdes Berdasarkan Pendidikan Terakhir, 2020

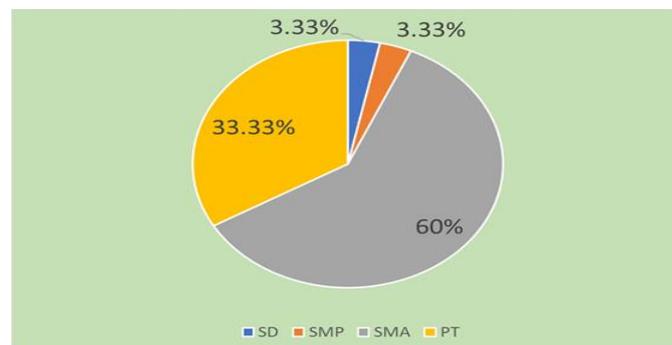


Sumber : Data Primer, 2020

Gambar 3. menunjukkan lebih dari setengah, tepatnya 51,75% pengurus BUMDes di Kolaka berpendidikan SMA sederajat. Pendidikan SMA di Indonesia sebenarnya sudah tergolong tinggi, sejalan dengan pemerintah yang mencanangkan wajib belajar 12 tahun. Namun pendidikan setingkat SMA, sebenarnya belum punya bekal kemampuan manajemen yang cukup dalam pengelolaan organisasi, dalam hal ini BUMDes.

Gambar 4. Menunjukkan bahwa hal yang sama juga terjadi pada Ketua BUMDes di Kabupaten Kolaka. Tercatat 60% BUMDes di Kabupaten Kolaka dipimpin oleh ketua yang berpendidikan terakhir SMA atau sederajat. Selanjutnya 33,33% BUMDes dipimpin oleh ketua yang berpendidikan terakhir Perguruan Tinggi. Namun masih ada 3,33% BUMDes yang dipimpin oleh ketua yang berpendidikan terakhir SD dan SMP.

Gambar 4. Karakteristik Ketua Bumdes Berdasarkan Pendidikan Terakhir, 2020



Sumber : Data Primer, 2020

Merujuk pada kualitas produk BUMDES yang belum sepenuhnya terkontrol dan masyarakat desa juga belum sepenuhnya mengerti manfaat BUMDES maka diperlukan penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas usaha milik desa dan melestarikan

ketahanan ekonomi masyarakat dengan system kewirausahaan yang lebih baik. (Fatimah, 2018).

Untuk mengukur seberapa baik kepuasan pimpinan BUMDes terhadap produk kerja aparat BUMDes dapat dilakukan dengan melihat Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes. Indeks – indeks tersebut disusun berdasarkan skor empat indikator, yaitu:

- 1) Keseriusan aparat dalam menyelesaikan pekerjaan;
- 2) Kualitas hasil aparat;
- 3) Kecukupan pengetahuan aparat mengenai tujuan BUMDes;
- 4) Ketepatan waktu aparat dalam menyelesaikan pekerjaan;

Skor dari empat indikator tersebut disusun berdasarkan skor jawaban responden untuk setiap pertanyaan yang terkait tingkat kepuasan pimpinan BUMDes terhadap produk kerja. Hasil analisis data Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap produk kerja aparat BUMDes di Kabupaten Kolaka secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes Terhadap Produk Kerja

Indeks	Nilai	Indikator	Nilai	Tingkat Kepuasan
Indeks Kepuasan Pimpinan	77,71	Keseriusan aparat dalam menyelesaikan pekerjaan	78,33	Baik
		Kualitas hasil pekerjaan aparat	80	Baik
		Kecukupan pengetahuan aparat mengenai tujuan BUMDes	76,67	Baik
		Ketepatan waktu aparat dalam menyelesaikan pekerjaan	75,83	Baik

Sumber : Data Primer, 2020

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap produk kerja secara keseluruhan 77,71 pada skala ke skala 0–100. Selanjutnya, dapat dianalisis bahwa Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap produk kerja aparat di Kabupaten Kolaka secara keseluruhan berada pada interval tingkatan “B” dengan tingkat kepuasan “Baik”.

Apabila ditinjau masing-masing indikator penyusun Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap produk kerja aparat di Kabupaten Kolaka, keseluruhan indikator berada dalam kategori “Baik”. Capaian ini menunjukkan bahwa pimpinan BUMDes sudah merasa puas dengan kinerja aparat atas produk kerja yang dilakukan.

Apabila setiap individu dapat mengerti tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan sebaik-baiknya, maka kinerja karyawan diharapkan akan meningkat. Kerjasama dalam perusahaan akan tercipta ketika semua individu-individu yang ada dapat memahami tugas yang dikerjakan. (Livia, 2015)

Untuk mengukur seberapa baik kepuasan pimpinan BUMDes terhadap kerjasama aparat BUMDes dapat dilakukan dengan melihat Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes. Indeks – indeks tersebut disusun berdasarkan skor empat indikator, yaitu: (1) Antusiasme aparat ketika menerima tugas baru; (2) Keterbukaan aparat pada saran dan ide baru; (3)

Kerjasama aparat dalam menyelesaikan pekerjaan; dan (4) Sikap positif aparat anda dalam tim.

Skor dari empat indikator tersebut disusun berdasarkan skor jawaban responden untuk setiap pertanyaan yang terkait tingkat kepuasan pimpinan BUMDes terhadap kerjasama. Hasil analisis data Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap kerjasama aparat BUMDes di Kabupaten Kolaka secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes Terhadap Kerja Sama

Indeks	Nilai	Indikator	Nilai	Tingkat Kepuasan
Indeks Kepuasan Pimpinan	82,71	Antusiasme aparat ketika menerima tugas baru	83,33	Sangat Baik
		Keterbukaan aparat pada saran dan ide baru	79,17	Baik
		Kerjasama aparat anda dalam menyelesaikan pekerjaan	87,5	Sangat Baik
		Sikap positif aparat anda dalam tim	80,83	Baik
		<b>Sumber : Data Primer, 2020</b>		

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap kerjasama secara keseluruhan 82,71 pada skala ke skala 0–100. Selanjutnya, dapat dianalisis bahwa Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap kerjasama aparat di Kabupaten Kolaka secara keseluruhan berada pada interval tingkatan “A” dengan tingkat kepuasan “Sangat Baik”.

Apabila ditinjau masing-masing indikator penyusun Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap kerjasama aparat BUMDes di Kabupaten Kolaka, keseluruhan indikator berada dalam kategori “Sangat Baik” dan “Baik”. Capaian ini menunjukkan bahwa pimpinan BUMDes sudah merasa puas dengan kinerja aparat atas kerjasama yang dilakukan.

Terdapat pengaruh signifikan positif dari Kemampuan Adaptasi dan Keunggulan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Proses. Kemampuan Adaptasi memiliki peran lebih kuat relative dari Keunggulan Sumber Daya Manusia. Hal ini berimplikasi bahwa pengelolaan UKM lebih menekankan pada peran manajemen untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis kemudian baru diperlukan mempertahankan dan mengembangkan keunggulan sumberdaya manusianya. (Susilo, 2014)

Untuk mengukur seberapa baik kepuasan pimpinan BUMDes terhadap kemampuan beradaptasi aparat BUMDes dapat dilakukan dengan melihat Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes. Indeks – indeks tersebut disusun berdasarkan skore empat indikator, yaitu: (1) Kemampuan aparat dalam beradaptasi dengan perubahan; (2) Antusias aparat terhadap tantangan dan ide baru; (3) Kemampuan aparat dalam mengatur ulang pekerjaan sesuai dengan peraturan yang baru; (4) Pola pikir jauh kedepan aparat anda dalam menghadapi perubahan;

Skor dari empat indikator tersebut disusun berdasarkan skor jawaban responden untuk setiap pertanyaan yang terkait tingkat kepuasan pimpinan BUMDes terhadap kemampuan beradaptasi. Hasil analisis data Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap kemampuan beradaptasi aparat BUMDes di Kabupaten Kolaka secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes Terhadap Kemampuan Beradaptasi

Indeks	Nilai	Indikator	Nilai	Tingkat Kepuasan
Indeks Kepuasan Pimpinan	76,04	Kemampuan aparat dalam beradaptasi dengan perubahan	75	Baik
		Antusiasme aparat terhadap tantangan dan ide baru	77,50	Baik
		Kemampuan aparat dalam mengatur ulang pekerjaan sesuai dengan peraturan yang baru	73,33	Baik
		Pola pikir jauh kedepan aparat anda dalam menghadapi perubahan	78,33	Baik

Sumber : Data Primer, 2020

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap kemampuan beradaptasi secara keseluruhan 76,04 pada skala ke skala 0–100. Selanjutnya, dapat dianalisis bahwa Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap kemampuan beradaptasi aparat di Kabupaten Kolaka secara keseluruhan berada pada interval tingkatan “B” dengan tingkat kepuasan “Baik”.

Apabila ditinjau masing-masing indikator penyusun Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap kemampuan beradaptasi aparat BUMDes di Kabupaten Kolaka, keseluruhan indikator berada dalam kategori “Baik”. Capaian ini menunjukkan bahwa pimpinan BUMDes sudah merasa puas dengan kinerja aparat atas kemampuan beradaptasi yang dilakukan. Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa komunikasi merupakan salah satu variable yang bias mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. (Amanda, 2015).

Untuk mengukur seberapa baik kepuasan pimpinan BUMDes terhadap komunikasi aparat BUMDes dapat dilakukan dengan melihat Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes. Indeks – indeks tersebut disusun berdasarkan skor lima indikator, yaitu: (1) Kemampuan aparat dalam berkomunikasi dengan aparat lain; (2) Kemampuan aparat dalam menyampaikan permasalahan; (3) Kemampuan aparat dalam menyampaikan keluhan atau kekhawatiran; (4) Kemampuan aparat dalam membantu rekannya dalam pekerjaan; (5) Kemampuan aparat dalam menyampaikan ide atau gagasan.

Skor dari lima indikator tersebut disusun berdasarkan skor jawaban responden untuk setiap pertanyaan yang terkait tingkat kepuasan pimpinan BUMDes terhadap komunikasi. Hasil analisis data Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap komunikasi aparat BUMDes di Kabupaten Kolaka secara keseluruhan dapat dilihat, sebagai berikut:

Tabel 7. Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes Terhadap Komunikasi

Indeks	Nilai	Indikator	Nilai	Tingkat Kepuasan
Indeks Kepuasan Pimpinan	83,33	Kemampuan aparat dalam berkomunikasi dengan aparat lain	84,17	Sangat Baik
		Kemampuan aparat dalam menyampaikan permasalahan	85	Sangat Baik
		Kemampuan aparat dalam menyampaikan keluhan atau kekhawatiran yang baru	82,5	Sangat Baik
		Kemampuan aparat dalam membantu rekannya dalam pekerjaan	84,17	Sangat Baik
		Kemampuan aparat dalam menyampaikan ide atau gagasan	80,83	Baik

Sumber : Data Primer, 2020

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap komunikasi secara keseluruhan 83,33 pada skala ke skala 0–100. Selanjutnya, dapat dianalisis bahwa Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap komunikasi aparat di Kabupaten Kolaka secara keseluruhan berada pada interval tingkatan “A” dengan tingkat kepuasan “Sangat Baik”.

Apabila ditinjau masing-masing indikator penyusun Indeks Kepuasan Pimpinan BUMDes terhadap komunikasi aparat BUMDes di Kabupaten Kolaka, keseluruhan indikator berada dalam kategori “Sangat Baik” dan “Baik”. Capaian ini menunjukkan bahwa pimpinan BUMDes sudah merasa puas dengan kinerja aparat atas kemampuan beradaptasi yang dilakukan.

### KESIMPULAN

Secara keseluruhan, BUMDes di Kabupaten Kolaka memiliki karakteristik yang hampir sama dengan karakteristik BUMDes yang ada di wilayah lain. Hanya saja, BUMDes di Kabupaten Kolaka masih belum memiliki profit yang bias mencukupi kebutuhan organisasi. Termasuk di dalamnya dana untuk permodalan dan pemberian insentif bagi aparatnya. Dari segi karakteristik sumber daya manusia, BUMDes di Kabupaten Kolaka sejauh ini sudah diisi dengan sumber daya manusia yang cukup memadai dari segi pendidikan, dimana pendidikan terakhir aparat BUMDes didominasi oleh SMA dan Perguruan Tinggi. Selanjutnya, penilaian kinerja aparat BUMDes oleh pimpinan BUMDes, terhadap indikator produk kerja, kerjasama, kemampuan beradaptasi, dan komunikasi menunjukkan bahwa pimpinan BUMDes merasa puas dengan kinerja aparat BUMDes.

Dalam pelaksanaan program kerja BUMDes di Kabupaten Kolaka, sebaiknya BUMDes perlu dibekali dengan sarana dan prasarana yang memadai untuk mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Selanjutnya, kepuasan pimpinan BUMDes terhadap kinerja aparatnya harus diselaraskan dengan apresiasi berupa insentif yang diterima aparat BUMDes. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghargai kinerja aparat BUMDes tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, A., & I, I. (2017). Analisis Hukum Pembentukan Badan Usaha Milik Desa Dalam Upaya Meningkatkan Pendapatan Asli Desa Di Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat. *Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum Bisnis Dan Investasi*, 9(1), 013. <https://doi.org/10.28932/di.v9i1.728>
- Ali, I. I., Sutarna, I. T., Abdullah, I., Kamaluddin, K., & Mas'ad, M. (2019). Faktor Penghambat Dan Pendukung Badan Usaha Milik Desa Pada Kawasan Pertambangan Emas Di Sumbawa Barat. *Sosiohumaniora*, 21(3), 349–354. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v21i3.23464>
- Budiono, P. (2015). Implementasi Kebijakan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes). *Jurnal Politik Muda*, 4(1), 116–125. Retrieved from <http://www.jurnal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpm3cd22097c1full.pdf>
- Chintary, V. Q. (2016). PERAN PEMERINTAH DESA DALAM MENGELOLA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 5(2), 59–63.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. (2003). *Organizations Behavior Process*. McGraw Hill
- Imamuddin, Moh. (2018). Partisipasi Masyarakat Dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) (Studi Kasus di Desa Payaman Kecamatan Solokuro Kabupaten Lamongan) : Skripsi.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/25/M.PAN/2/2004. Tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 8.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981–991.
- Maryunani, Pembangunan Bumdes dan Pemberdayaan Pemerintah Desa, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2008), hlm. 35.
- Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa.
- Pimpinan Pusat Relawan Pemberdayaan Desa Nusantara (PP-RPDN), Buku Panduan dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa”, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Pusat Kajian Dinamika Sistem Pembangunan (PKDSP) Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, 2007), hlm. 13.
- Qosjim, A. (2017). Analisis Kinerja BUMDes di Kabupaten Lumajang ( Performance Analysis BUMDes in Jember District ). *Journal Ekuilibrium*, II(1), 10–17.
- Raharjo, S. T. (2014). PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI DAN KEUNGGULAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KINERJA PROSES UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KUALITAS PRODUK PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH DI JAWA TENGAH. *JP FEB UNSOED*, 4(1), 34–47.
- Ramadana, Coristya B.; Ribawanto, H. S. (2010). KEBERADAAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) SEBAGAI PENGUATAN EKONOMI DESA (Studi di Desa Landungsari, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6),

1068–1076.

- Rani, S. (2018) Peran Dan Kontribusi Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada BUMDes Karya Abadi Di Desa Karya Mulya Sari Kecamatan Candipuro Kabupaten Lampung Selatan) Skripsi, fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Rika Fatimah, P. (2019). Mengembangkan Kualitas Usaha Milik Desa (Q-BUMDes) untuk Melestarikan Ketahanan Ekonomi Masyarakat dan Kesejahteraan Adaptif: Perancangan Sistem Kewirausahaan Desa dengan Menggunakan Model Tetrapreneur. *Jurnal Studi Pemuda*, 7(2), 122. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.39551>
- Robbins P, Stephen. (2003). *Organizational Behavior. Person Education*. INC. New Jersey.
- Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka
- Cipta. Sudarwan, Danim. 2004.
- Subaidi, Moh., Slamet Muchsin., Khoiron. (2019). Manajemen Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) (Studi di Dusun Somber Desa Robatal Kecamatan Robatal Kabupaten Sampang). *Jurnal Respon Publik*, 13(5), 24-31.
- Sulihani, Amalia., Rahmi Hayati., & J. (2018). Implementasi Kebijakan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) “Karya Bersama” di Desa Halangan Kecamatan Pugaan Kabupaten Tabalong (Studi Kasus Pada Aspek Sumber Daya). *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–16.
- Suryaningtyas, D. (2018). Pelatihan Manajemen Tentang Badan Usaha Milik Desa Bagi Perangkat Desa dan Kelompok Kerja. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 3(1), 181–187.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.
- Zulkarnaen, R. M. (2016). PENGEMBANGAN POTENSI EKONOMI DESA MELALUI BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) PONDOK SALAM KABUPATEN PURWAKARTA. *Jurnal Aplikasi Ipteks Untuk Masyarakat*, 5(1), 1–4.