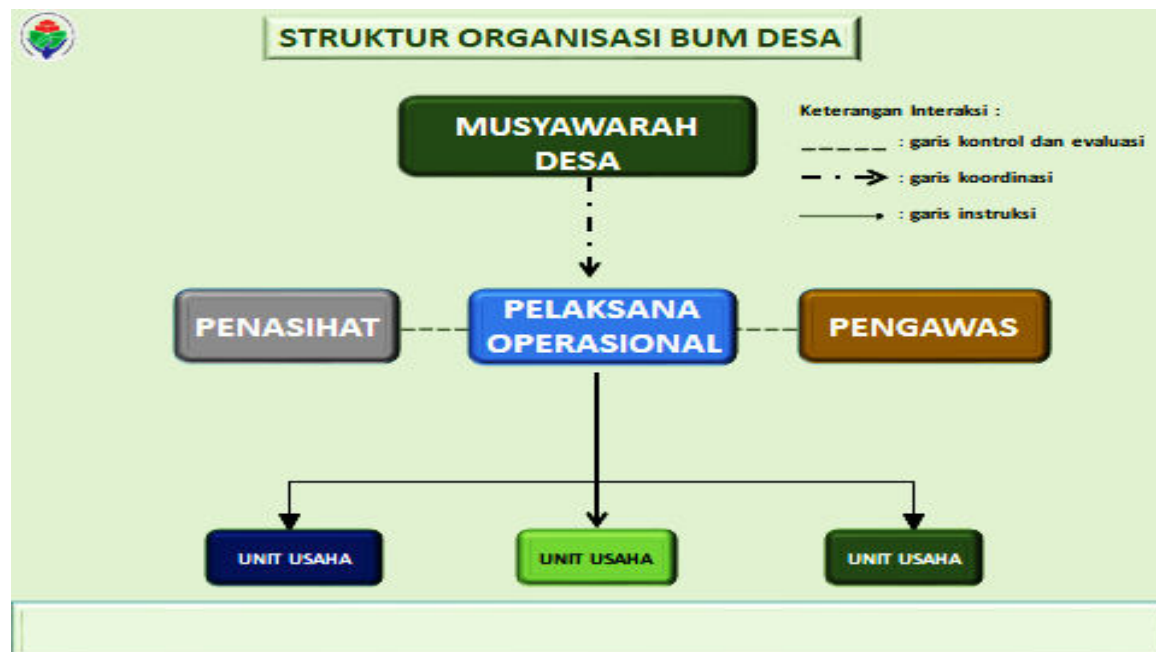


POKOK BAHASAN 4 MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA

Salah satu aspek yang tak kalah pentingnya untuk dikelola oleh BUM Desa adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Manusia (pengelola, manajemen, dan karyawan) sebagai motor penggerak kegiatan usaha perlu dikelola secara profesional. Pengembangan BUM Desa sangat ditentukan oleh ketersediaan SDM di desa. Pengelolaan SDM menjadi sangat penting karena SDM lah yang menentukan kesuksesan sebuah BUM Desa. Manajemen SDM dapat dimulai dari perencanaan SDM, Analisis Pekerjaan, Rekrutmen (penarikan karyawan), seleksi, orientasi, sampai pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada Peraturan Presiden telah diatur susunan kepengurusan pengelola BumDes yg terdiri dari :

- 1) Musyawarah Desa
- 2) Penasehat : dijabat secara ex-officio oleh Kepala Desa yang bersangkutan
- 3) Pelaksana Operasional : Masyarakat Desa yang mempunyai jiwa wirausaha berdomisili dan menetap di desa sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun, baik, jujur, adil dan cakap. Pendidikan minimal SMU.
- 4) Pengawas : Mewakili kepentingan masyarakat. Bisa lebi dari 1 orang, disesuaikan dengan kebutuhan. Masa bakti pengawas diatur dalam AD Bum Desa.



Gambar 1. Struktur Organisasi BUMDesa

Adapun kewajiban dan hak baik Penasihat, Pengawas, Direktur, Sekretaris dan Bendahara biasanya diatur dalam ART (Anggaran Rumah Tangga) BUM Desa. Struktur organisasi diatas bersifat dinamis, tentu beda struktur organisasi BUM Desa yang baru tumbuh dan maju.

1. Perencanaan SDM

- a) Memilih Ketua/Direktur BUM Desa
Ketua/direktur BUM Desa merupakan salah satu anggota terpenting dari BUM Desa. Orang ini memegang peranan penting dalam perencanaan dan pelaksanaan BUM Desa. Ketua/Direktur BUM Desa bertugas menjelaskan kepada organisasi dan kepada pihak luar tentang visi, misi, program, dan operasional BUM Desa. Beberapa hal pokok dalam memilih ketua/direktur adalah perihal pemilihan waktu dan kriteria seleksi.
- b) Pemilihan Waktu.

Tidak ada patokan waktu yang tepat untuk memilih seorang ketua/direktur karena sifatnya situasional. Namun yang harus diperhatikan adalah ketua/direktur dan timnya harus secepatnya terlibat dalam perencanaan BUM Desa sehingga mereka akan lebih terikat untuk segera bekerja menjalankan BUM Desa.

c) Kriteria Seleksi.

Tujuan utama pemilihan seorang ketua/direktur adalah untuk menugaskan seseorang yang berpengalaman, mampu, dan kompeten untuk memimpin jalannya BUM Desa. Untuk itu kita perlu merumuskan kriteria seleksi berdasarkan kategori-kategori, sebagai berikut:

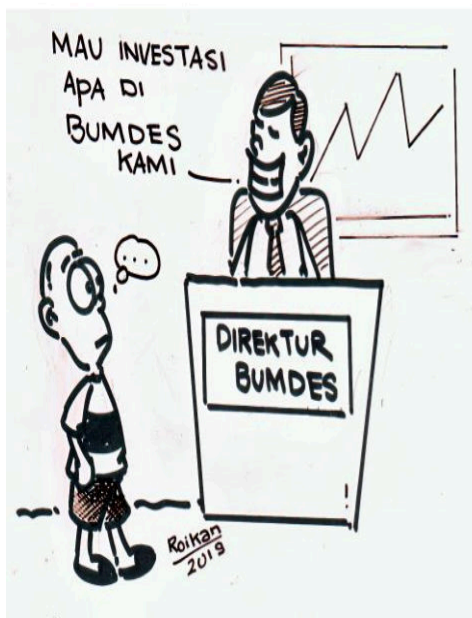
- 1) Latar belakang dan pengalaman
- 2) Kepemimpinan dan keahlian strategis
- 3) Kemampuan teknis
- 4) Kemampuan kehumasan (pengayom, pemberi informasi bagi pekerja, negosiator, mengatasi konflik, memecahkan masalah)
- 5) Kemampuan manajerial

Memilih Ketua/Direktur BUMDesaa sangat penting dalam keberlangsungan BUMDesaa. Salah pilih orang , bisa jadi BUMDesaa tidak berjalan. Pada BUMDesaa yang baru berjalan , Ketua BUMDesaa harus siap menjadi single fighter untuk menjadikan BUM Desa terus bergerak (tulangpunggong organisasi). Bisa jadi kerja-kerjanya adalah kerja sosial. Secara ideal, Direktur BUMDesaa adalah orang yang bisa berkomunikasi secara intensif dengan Kepala Desa. Bagaimanapun Kepala Desa adalah tokoh kunci kesuksesan BUMDesaa. Kebijakan tentang anggaran dan pengelolaan asset desa itu ada pada Kepala Desa. Maka bisa di pastikan “Dibalik BUM Desa yang Sukses, pasti ada Kepala Desa yang Mendukung”

d) Memilih Tim Pelaksana atau Pengurus BUM Desa

Setelah ketua/direktur BUM Desa dipilih selanjutnya dipilih pula tim pelaksana atau anggota pengurus. Memilih tim pelaksana tergantung pada tujuan dan hasil yang diharapkan, pekerjaan teknis yang harus dilakukan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menarik, menugaskan, mendelegasikan, mengawasi, mengkomunikasikan, dan melakukan pekerjaan yang dibutuhkan di BUM Desa.

Kriteria umum yang digunakan untuk memilih anggota anggota tim pelaksana atau pengurus BUM Desa adalah sebagai berikut:



- Memiliki komitmen pada tujuan BUM Desa
- Kemampuan untuk berkomunikasi dan membagi tanggung jawab
- Fleksibilitas, dapat berpindah dari satu kegiatan pekerjaan ke kegiatan pekerjaan lainnya, sesuai jadwal dan kebutuhan BUM Desa.
- Kemampuan teknis
- Kemampuan untuk mengakui kesalahan dan memperbaikinya.
- Konsentrasi pada pekerjaan.
- Kemampuan untuk mengerti dan bekerja berdasarkan jadwal dan pengadaan sumber daya (mau kerja lembur jika dibutuhkan).
- Kemampuan untuk saling mempercayai, bukan seperti seorang pahlawan yang mampu bekerja sendiri.
- Seorang wirausaha, tetapi terbuka pada usulan dan gagasan.
- Kemampuan bekerja tanpa dan di luar struktur formal.
- Memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam mengelola usaha

Gambar 2. Kriteria umum menjadi pengelola BUMDesa

2. Analisa Pekerjaan

Pekerjaan merupakan komponen dasar bagi struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis pekerjaan merupakan suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat dijelaskan kepada orang lain. Isi suatu pekerjaan merupakan hasil dari analisis pekerjaan dalam bentuk tertulis dan sering disebut dengan deskripsi pekerjaan.

Selanjutnya, agar suatu pekerjaan dapat dikerjakan oleh orang yang tepat, maka diperlukan syarat yang harus dipenuhi oleh orang tersebut, yang sering disebut dengan kualifikasi/spesifikasi personalia. Jadi dalam analisis pekerjaan harus dirumuskan apa yang akan dikerjakan dan persyaratan personalia yang dibutuhkan.

3. Rekrutmen, Seleksi, Dan Orientasi

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon pemimpin, manajer, dan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan BUMDesa sebagai hasil dari analisis pekerjaan dan analisis jabatan. Orientasi dilakukan pada manajer dan karyawan yang telah diterima, setelah melalui tahapan seleksi.

Proses orientasi dimaksudkan untuk memperkenalkan manajer dan karyawan baru kepada situasi kerja dan kelompok kerjanya yang baru. Namun, tujuan dari orientasi ini adalah menyamakan nilai dan budaya, visi, misi, dan tujuan dari BUM Desa.

**PENGUMUMAN
PENDAFTARAN CALON KARYAWAN
FORMASI : MENGELOLA DANA BERGULIR
BUMDES SABDA JAYA BANYUMUDAL**

Nomor : 015/SJ/VII/2018

Jadwal Pengajuan Lamaran :
TANGGAL 25 - 30 JULI 2018

Lamaran di Tujukan Kepada :

**DIREKTUR BUMDES
SABDA JAYA BANYUMUDAL
DI KANTOR BUMDES SABDA JAYA BANYUMUDAL
(BALAI DESA BANYUMUDAL) JAM KERJA**

Syarat Calon Karyawan :

1. Foto Copi KTP 2 Lbr. Diutamakan Penduduk Desa Banyumudal
2. Pendidikan Minimal SMA/Sederajat
3. Menguasai Microsoft Office/ word-exel
4. Pas Photo Warna Ukuran 4 X 6 sebanyak 3 Lembar
5. Memiliki Kendaraan Sendiri
6. Jujur, Disiplin, dan Cakap
7. Berpenampilan Menarik
8. Umur Minimal 20 Th Max 40 Th.
9. Lamaran dimasukkan ke dalam Stopmap warna Merah

**FASILITAS KARYAWAN :
GAJI UMR PEMALANG, ILMU
dan Bertambah Pengalaman**

Gambar 2. Contoh Rekrutmen Karyawan BUM Desa

4. Produktivitas

Secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas mempunyai dua dimensi, Dimensi pertama, suatu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya tau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

5. Pelatihan Dan Pengembangan

Program pelatihan (*training*) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan manajemen dan karyawan BUM Desa siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Program pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk menutup jarak antara kecakapan manajemen dan karyawan dan permintaan jabatan, selain untuk meningkatkan produktivitas manajer dan karyawan BUM Desa.

Jenis-jenis pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk pengembangan BUM Desa diantaranya adalah:

1. Pelatihan kewirausahaan, khususnya kewirausahaan sosial.
2. Pelatihan pengembangan model bisnis
3. Pelatihan studi kelayakan usaha
4. Pelatihan penyusunan rencana usaha (*Businessplan*)
5. Pelatihan penyusunan rencana strategis
6. Pelatihan manajemen usaha (produksi, pemasaran, keuangan, dan SDM)
7. Pelatihan lain sesuai dengan kebutuhan khusus BUM Desa

Pelatihan dan pengembangan BUMDesa berdasarkan tingkat perkembangan BUMDesa dibagi atas 3 cluster :



Gambar 3. Tingkat perkembangan BUM Des

6. Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan alat organisasi BUM Desa untuk memastikan bahwa tujuannya tercapai. Hasil penilaian terhadap prestasi kerja pengurus, manajer, dan karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan menjadi alat introspeksi bagi pengurus, manajer, dan karyawan dalam rangka meningkatkan unjuk kerja mereka. Penilaian prestasi kerja harus direncanakan baik itu sistemnya maupun pelaksanaannya.

7. Kompensasi

Kompensasi merupakan cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima manajer dan karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan dibagi dua macam, yaitu imbalan yang bersifat finansial (kompensasi langsung), dan nonfinansial (kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung) yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Besaran gaji bagi pengurus BUM desa hendaknya mengacu pada tiga hal berikut:

- 1) *Pay for position*: gaji untuk membayar biaya hidup pegawai selama satu bulan (gaji pokok).
- 2) *Pay for performance*: tambahan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi atau beban kerja lebih seperti lembur, bonus prestasi.
- 3) *Pay for people*: Tambahan yang diberikan karena adanya unsur kemanusiaan seperti tunjangan sakit, tunjangan karena musibah dan sebagainya.

8. Perencanaan Karir

Karir merupakan semua pekerjaan atau jabatan seseorang yang telah maupun yang sedang dilakoninya. Pekerjaan/jabatan ini dapat merupakan realisasi dari rencana-rencana hidup seseorang atau mungkin merupakan sekedar "nasib". Tugas pengurus, manajemen, dan karyawan BUM Desa untuk menyusun perencanaan karir ini. Untuk masa jabatan pengurus BUM Desa itu tergantung pada kesepakatan dalam AD/ART dan harus disetujui melalui forum Musdes. Biasanya masa jabatan pengelola BUM Desa tidak melebihi jabatan Kepala Desa.

9. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan mampu meningkatkan produktivitas pengelola dan karyawan BUM Desa. Keselamatan kerja ini terutama pada BUM Desa yang mempunyai unit usaha berbasis Wisata.

10. Pemberhentian

Pemberhentian dari pekerjaan dapat menimbulkan kerugian baik bagi BUM Desa maupun bagi karyawan. Agar tidak timbul masalah karena pemberhentian ini, proses pemberhentian karyawan hendaknya didasarkan pada undang-undang atau peraturan yang berlaku. Jika terpaksa harus ada pemecatan maka hendaklah dilakukan menurut prosedur yang berlaku