

Kualitas SDM Eduwisata Garam pada BUM DESA Mutiara Sgahara di Desa Bunder, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan

Fery Nur Hidayat¹, Rudy Haryanto²

^{1,2} Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana IAIN Madura

ferynurh@gmail.com, rudy@iainmadura.ac.id

ABSTRACT

The main purpose in this study is to determine the quality of the human resources of Bumdes Mutiara Sgahara Eduwisata Salt in Bunder Village, Pademawu, Pamekasan. This type of research is a qualitative research with a descriptive approach. Data were collected directly by the researchers from interviews with Bumdes Employee who played a role in managing salt tourism in Bunder village. This study applies indicators of the quality of human resources, namely knowledge, skills, and abilities. From the results of the discussion it can be concluded that the role of human resources is very important in relation to the success of a planning program that has been prepared. These results are expected to be useful as material for consideration for an institution in order to produce quality human resources.

Keywords: *Human Resources Quality, Human Resources, Salt Edutourism, BUMDes*

ABSTRAK

Tujuan yang hendak dicapai oleh penulis pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui kualitas sumberdaya manusia Bumdes Mutiara Sgahara Eduwisata Garam di Desa Bunder Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan langsung oleh peneliti dari hasil wawancara dengan pengurus bumdes yang berperan dalam pengelolaan eduwisata garam di desa bunder. Penelitian ini menerapkan indikator kualitas sumberdaya manusia yaitu antara lain pengetahuan, keterampilan, dan *abilities*. Dari hasil pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa peranan sumberdaya manusia sangat penting kaitannya dengan kesuksesan suatu program perencanaan yang telah disusun. Hasil ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan suatu lembaga supaya menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kata kunci: *Kualitas SDM, Sumberdaya Manusia, Eduwisata Garam, BUMDes*

PENDAHULUAN

Setiap Negara mempunyai cara-cara tertentu untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di negaranya. Indonesia menyusun anggaran untuk menentukan penerimaan pengeluaran Negara demi meningkatkan pertumbuhan perekonomian. Perekonomian Indonesia banyak di topang oleh berbagai sektor. Pertumbuhan ekonomi mencerminkan pertumbuhan suatu Negara yang dapat diukur dengan pendapatan nasional. Desa sebagai unit organisasi pemerintah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dengan segala latar belakang kepentingan dan kebutuhannya dengan mempunyai peranan yang sangat strategis, khususnya dalam melaksanakan tugas di bidang pelayanan publik. Maka kewenangan-kewenangan yang lebih besar disertai dengan pembiayaan dan bantuan sarana-sarana yang memadai mutlak di pergunakan guna memperkuat otonomi desa menuju kemandirian desa.

Pemberian otonomi daerah seluas-luasnya merupakan pemberian kewenangan dan keleluasaan (diskresi) kepada daerah untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya

daerah secara optimal. Supaya tidak terjadi penyimpangan dan penyelewengan, pemberian wewenang dan keleluasaan yang luas tersebut juga harus diikuti dengan pengawasan yang kuat (Mardiasmo, 2018). Otonomi daerah juga memiliki tujuan untuk meningkatkan partisipasi seluruh elemen bangsa dalam pembangunan nasional melalui pembangunan daerah yang berkelanjutan dan lebih baik. Selama pembangunan desa masih banyak bergantung dari pendapatan asli desa dan swadaya masyarakat yang jumlah maupun sifatnya tidak dapat diprediksi.

Dalam mendukung sumber pendapatan desa sesuai Pasal 87 ayat (1) disebutkan bahwa desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa. Substansi UU Nomor 6 Tahun 2014 menegaskan bahwa janji pemenuhan permintaan (*demand compliance scenario*) dalam konteks pembangunan tingkat desa. Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) didirikan berdasarkan kebutuhan dan potensi desa sebagai upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam rangka peningkatan desa, setiap pemerintahan desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), namun penting disadari bahwa, BUMDes didirikan atas prakarsa masyarakat sesuai dengan potensi yang dapat dikembangkan dengan menggunakan sumber daya lokal yang ada.

Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa, yang secara khusus mengatur tentang pelaksana dan mekanisme desa menyebutkan bahwa desa mempunyai peranan yang penting dalam bidang pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan yang mengarah kepada pelaksanaan penguatan otonomi desa. kemudian ditindak lanjuti dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 adalah penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan salah satu bidang dari 3 bidang kewenangan desa lainnya, yaitu pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Dalam pasal 23 dan 25 disebutkan bahwa pemerintahan desa diselenggarakan oleh pemerintahan desa, yaitu Kepala Desa yang dibantu oleh perangkat desa (Triputro, 2019)

Desa memiliki peran strategis sebagai fokus pembangunan terkecil, dengan kata lain pembangunan nasional dimulai dari desa. Desa memiliki banyak potensi untuk mendukung majunya perkembangan nasional. Potensi desa merupakan segala sumber daya alam maupun sumber daya manusia yang terdapat serta tersimpan di desa. Semua sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan bagi kelangsungan dan perkembangan desa (Bawono, 2019). Masyarakat di desa dengan kemampuan yang dimiliki bisa menciptakan potensi yang dapat mendukung pembangunan nasional, seperti contoh potensi dari SDA berupa potensi wisata. Potensi wisata memiliki daya Tarik yang terdiri dari alam maupun buatan manusia yang di rancang untuk menciptakan daya tarik bagi wisatawan. Pemerintah desa menciptakan sumber daya yang ada untuk menciptakan suatu kegiatan yang berdampak positif bagi masyarakat. Salah satunya bisa dimanfaatkan sebagai tempat wisata atau destinasi wisata yang menjanjikan, yang mana dengan pemanfaatan sumber daya yang ada sebagai tempat wisata diharapkan akan menciptakan peluang bisnis dalam bidang dagang dan lain sebagainya serta peluang kerja bagi masyarakat.

Desa Bunder merupakan satu dari 22 desa atau kelurahan yang ada di Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan. Desa bunder juga merupakan salah satu desa yang dibatasi oleh beberapa desa dan berada di daerah pesisir pantai Kabupaten Pamekasan,

Jawa Timur. Desa Bunder memiliki batas sebelah barat adalah Desa Capok, selatan adalah selat Pademawu Timur, Barat adalah Desa Pademawu dan batas Utara adalah Desa Konang. Dengan luas wilayah sekitar 402.772 ha., Desa Bunder memiliki potensi alam yang sangat besar, dilihat dari sumber daya alam dan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, Desa Bunder ini mengembangkan Eduwisata Garam karena potensi desa yang terkandung di desa itu memang produksi garam dan juga pernah berhasil meraih juara dalam ajang kompetisi inovasi desa pada tahun 2019. Sehingga berbekal kemampuan itulah, maka aparat Desa Bunder menetapkan prioritas pengembangan desanya pada bidang produksi dan budidaya garam serta akan dikembangkan menjadi sarana edukasi kepada masyarakat mengenai proses pengelolaan dan pemanfaatan garam.

Pengelolaan Eduwisata Garam di Desa Bunder tidak luput dari kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kualitas sumber daya manusia atau *human resource* merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu tujuan. Sumber daya manusia sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan dalam suatu tujuan bersama. Kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam mengelola maupun memajukan perusahaan atau organisasi, sehingga kualitas sumber daya manusia ini harus kita perbaiki secara terus-menerus sehingga mendapatkan kualitas SDM yang handal dan tepat dalam melakukan pekerjaan di bidangnya. Pada dasarnya hal yang penting untuk tercapainya suatu tujuan bersama yaitu dari sumber daya manusia. Maka perlu dilakukan pengelolaan maupun pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia yang baik akan bisa melewati berbagai rintangan atau tugas dengan baik sesuai rencana yang diharapkan.

TINJAUAN LITERATUR

Kualitas Sumber Daya manusia (SDM)

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau saraf atau derajat sesuatu. Pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2009: 59), mengemukakan bahwa "Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (*energy* atau *power*). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sedaryanti (2009: 27) adalah "Tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan". Pengertian lain dikemukakan oleh Ndraha (2012: 7) adalah "Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional" (Marta, 2021).

Kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam mengelola maupun memajukan perusahaan atau organisasi, sehingga kualitas sumber daya manusia ini harus kita perbaiki secara terus-menerus sehingga mendapatkan kualitas SDM yang handal dan tepat dalam melakukan pekerjaan di bidangnya. Perusahaan atau organisasi dapat melakukan strategi-strategi untuk karyawannya guna meningkatkan kualitas sumber daya

manusia, misalnya seperti mengundang narasumber dalam memberikan pembicaraan yang menarik khusus di bidang peningkatan kualitas. Selain itu juga dapat melakukan pelatihan bagi karyawan yang benar-benar berperan penting dalam perusahaan atau organisasi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi bisa tercapai semaksimal mungkin dan memperoleh hasil kinerja karyawan secara memuaskan bagi organisasi yang dikelolanya (Adnyana, 2020).

Menurut Siagin (2007), kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari sebuah kerja profesional. Sebuah kualitas kerja haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional. Hal ini tidak mengherankan karena kaum professional yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolok ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada manajemen SDM itu sendiri. Menurut Masaaki (P. Kotler and K. Keller (2009), istilah kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia. Menurut Rivai, Veithzal (2010), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Dengan demikian pengertian kualitas sumber daya manusia menurut Matindas (2002: 94) mengemukakan bahwa "Kualitas SDM merupakan kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya dan mendorong pengembangan diri rekan-rekannya". Adapun menurut Pasolong (2013: 5) mengemukakan bahwa "Kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi". Sedangkan menurut Ndraha (2012: 12) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti *intelligence*, *creativity* dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energy otot dan sebagainya.

Dengan demikian pengertian kualitas sumber daya manusia yaitu kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja di dalam atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan, seperti halnya menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan) maupun kemampuan psikologi (mental).

Sesungguhnya, ada beberapa indikator kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi pengendalian internal. Menurut Zeithaml, Parasuraman dan Berry (2006), indikator sumber daya manusia yang berkualitas yaitu:

1. Kompetensi
2. Kesopanan
3. Kredibilitas

Sedangkan Ratminto (2006) menyatakan indikator sumber daya manusia yaitu *competence* dan *credibility*.

Selanjutnya, Indriasari dan Nahartyo (2008) merumuskan indikator yang sering digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yaitu:

1. Deskripsi jabatan
2. Latar belakang pendidikan
3. Pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti yang mendukung pelaksanaan tugas
4. Keterampilan

Hal yang tak kalah pentingnya mengenai indikator kualitas sumber daya manusia dalam organisasi pengendalian internal adalah komitmen dan kemauan yang kuat (*strong willingness and commitment*). Ikhsan dan Isaac (2008) menyatakan komitmen merupakan tingkat sejauh mana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Eko Sudarmanto, 2021).

Beberapa definisi kualitas berdasarkan konteksnya perlu dibedakan atas dasar organisasi, kejadian, produk, pelayanan, proses, orang, hasil, kegiatan dan komunikasi (Robinson Richard (2012). Selanjutnya, kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Suwarno Muhammad (2012), kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia (SDM) harus selalu ditingkatkan melalui pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan karyawan. Semua ini sesuai dengan peranan dan tugas manusia sebagai khalifah di muka bumi ini yang mengemban tugas untuk memelihara dan mengembangkan alam ini dengan sebaik-baiknya. Ada beberapa pendapat yang dipaparkan oleh para ahli tentang pengertian dari kualitas sumber daya manusia.

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)

Dalam peraturan pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa tertulis bahwa setiap desa dapat membentuk BUMDes. Pembentukan BUMDes dilakukan dengan melalui musyawarah desa yang kemudian disahkan melalui Perdes (peraturan desa). Adapun syarat-syarat pendirian BUMDes adalah sebagai berikut (Erika Revida, 2022):

1. Pengurus yang cakap, berpengalaman dan professional.
2. Mendapatkan pelatihan dan pembinaan manajemen.
3. Diawasi dengan pengawasan secara internal maupun eksternal
4. Menjalankan prinsip transparansi, akuntabel, dapat dipercaya dan rasional.
5. Memberikan pelayanan jasa yaitu kebutuhan masyarakat dengan baik dan adil.

BUMDes merupakan lembaga yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintahan desa dalam usaha memperkuat perekonomian desa yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa. Namun yang paling penting bahwa keberadaan BUMDes juga menjadi salah satu badan usaha yang didorong untuk menghasilkan pendapatan asli desa. Hal ini sesuai dengan pengertian BUMDes menurut UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah bahwa BUMDes didirikan berfungsi sebagai salah satu upaya peningkatan pendapatan asli desa. BUMDes harus didirikan berdasarkan kehendak seluruh warga dan masyarakat yang diputuskan dalam musyawarah desa (MusDes) yaitu forum tertinggi yang dapat melahirkan berbagai keputusan utama yang dapat bersifat kebijakan mulai dari nama lembaga, pemilihan kader dan pengurus hingga jenis usaha yang akan dijalankan dalam BUMDes (Abdul Rahman S, 2020).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Metode ini bisa menguraikan dan menjelaskan tentang hasil penelitian yang berasal dari wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti secara teliti dan jelas mengenai penelitian tentang Kualitas SDM Eduwisata Garam Pada BUM DESA Mutiara Sgahara di Desa Bunder Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan.

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Bunder, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan. Dalam hal ini yang menjadi fokus informan adalah pengelola BUM DESA Mutiara Sgahara seperti Kepala Desa Bunder, Sekretaris Desa Bunder, Direktur Utama BUM DESA, Anggota BUM DESA Mutiara Sgahara dan masyarakat sekitar. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer berupa hasil wawancara dan observasi langsung dengan informan serta juga data sekunder berupa media perantara seperti data tertulis ataupun dokumen pribadi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa langkah yaitu reduksi data, sedangkan pengecekan keabsahan data dilakukan melalui ketekunan peneliti dan triangulasi. Data yang ditemukan lalu dikumpulkan dan diolah serta dianalisis untuk kemudian dideskripsikan berdasarkan analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh hasil berdasarkan rumusan yang telah ditetapkan oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengelolaan BUM DESA Mutiara Sgahara berpedoman dengan peraturan pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa tertulis bahwa setiap desa dapat membentuk BUMDes. Pembentukan BUMDes dilakukan dengan melalui musyawarah desa yang kemudian disahkan melalui Perdes (peraturan desa). Permodalan BUMDes berasal dari Pemerintahan Desa. Anggaran pendapatan dan belanja desa yang disingkat APB Desa merupakan rencana keuangan tahunan pemerintahan desa yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah desa dan BPD, yang ditetapkan dengan peraturan desa yang ada.

Kegiatan BUM DESA Mutiara Sgahara yaitu mendirikan suatu usaha milik desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa yang ada. Salah satunya dengan mendirikan Eduwisata Garam di Desa Bunder yang dapat memberikan suatu pelajaran mengenai proses pembuatan garam dan sekaligus berwisata menikmati indahnya alam dengan situasi dan

kondisi lokasi tersebut. Akan tetapi melihat kondisi sekarang pada Eduwisata Garam sudah tidak lagi berjalan seperti dulu. Keterbatasan dana yang dikelola BUM DESA Mutiara Sgahara pada Eduwisata Garam kurang maksimal. Dana desa dibuat dalam program-program lain yang tentunya untuk kepentingan masyarakat sehingga dalam program Eduwisata Garam terkendala. Oleh karena itu sumber daya manusia harus bisa mengelola dana desa dengan baik agar semua program desa bisa berjalan sesuai dengan rencana.

Peranan sumber daya manusia sangat penting kaitannya dengan kesuksesan suatu program perencanaan. Pada saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sesuai kemampuan yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat dibutuhkan oleh suatu institusi, organisasi dan perusahaan dengan tujuan sebagai pelaksana, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Mencermati kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam BUM DESA Mutiara Sgahara pada Eduwisata Garam di Desa Bunder, terdapat indikator kualitas sumber daya manusia BUM DESA Mutiara Sgahara supaya dapat berjalan lancar dan sesuai dengan rencana antara lain:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Sumber daya manusia BUM DESA Mutiara Sgahara harus mempunyai kemampuan yang dimiliki manusia yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas dimiliki. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka pengetahuan merupakan suatu hal yang penting yang harus dilakukan oleh manusia. Pengetahuan bisa diperoleh pada saat pendidikan, berbagai jenjang pendidikan yang bisa kita tempuh. Pendidikan yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang baik. Jadi betapa pentingnya pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga tujuan organisasi pun dapat mudah dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bu Faizatun Ni'mah yang berstatus sebagai administrasi BUM DESA Mutiara Sgahara unit Eduwisata Garam tidak diharuskan menempuh pendidikan dari mana atau lulusan mana, yang terpenting sumber daya manusia dari masyarakat sekitar yang mempunyai keinginan untuk mampu bekerja sama, memiliki moral yang baik, mempunyai kemauan untuk berfikir, berinovasi dalam program-program yang dijalankan dan mempunyai semangat untuk berperoses serta siap menghadapi perkembangan zaman." Hal tersebut supaya BUM DESA Mutiara Sgahara sebagai perusahaan yang bertujuan untuk mengembangkan ekonomi desa dengan membuka lapangan pekerjaan di Eduwisata Garam, salah satunya bangunan yang digunakan masyarakat yang berwirausaha.

2. Keterampilan (*Skill*)

Sumber daya manusia BUM DESA Mutiara Sgahara harus mempunyai kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai. Keterampilan (*Skill*) sumber daya manusia sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan ataupun lembaga. Karena seorang pegawai mempunyai potensi *skill* yang memiliki nilai hasil positif kinerjanya yang baik dalam

meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Seorang pegawai harus memiliki *skill* sebagai kemampuan keterampilan saat diperintahkan oleh pimpinan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. BUM DESA Mutiara Sgahara mempunyai sumber daya manusia yang mampu menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai dengan kewajibannya dan bisa diselesaikan dengan baik sesuai perencanaan. Dilihat dari keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia BUM DESA Mutiara Sgahara dapat dilihat dari cara kinerja dengan cara meningkatkan kualitas yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Taufik Hidayat yang berstatus sebagai Direktur BUM DESA Mutiara Sgahara, keterampilan sangat mempengaruhi sifat pegawai dalam tingkat kesuksesan seseorang. Dengan adanya keterampilan seseorang akan menciptakan kehidupan yang lebih baik, dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dalam lingkungan pekerjaan dan dapat berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain. Pengurus BUM DESA Mutiara Sgahara harus bisa memahami gagasan pengetahuan dan bisa memecahkan permasalahan yang dapat membantu masalah yang terjadi. Pengurus juga harus kreatif dalam menemukan ide-ide yang unik yang bisa membantu kemajuan BUM DESA Mutiara Sgahara. Pengurus harus bisa berinteraksi dengan komunikasi yang baik supaya bisa menjalin keakraban yang nantinya bisa bekerjasama satu tim untuk mewujudkan Eduwisata Garam yang bermanfaat serta menarik minat masyarakat.

3. Abilities

Sumber daya manusia BUM DESA Mutiara Sgahara harus mempunyai kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia (SDM) harus selalu ditingkatkan melalui pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan karyawan. Semua ini sesuai dengan peranan dan tugas manusia sebagai khalifah di muka bumi ini yang mengemban tugas untuk memelihara dan mengembangkan alam ini dengan sebaik-baiknya. Keterlibatan peneglola BUM DESA Mutiara Sgahara yang saling mendukung dalam terbentuknya Eduwisata Garam dengan melakukan perencanaan yang baik, pengelolaan dan evaluasi terhadap kegiatan yang sedang di lakukan. Dalam pengembangan Eduwisata Garam diperlukan kerja sama yang baik, loyalitas bekerja dan tanggung jawab bersama.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bu Hananah yang berstatus sebagai Ketua Eduwisata Garam, pengelola BUM DESA Mutiara Sgahara membutuhkan orang-orang yang kreatif supaya produk yang dihasilkan dapat diterima ke masyarakat. Modal sebenarnya sudah ada yang di peroleh dari dana desa yang cukup besar setiap tahunnya yang nantinya sangat bermanfaat untuk masyarakat, tetapi kemampuan sumber daya manusia yang harus bisa kreatif sehingga dana tersebut bisa merata untuk kemajuan suatu desa. Banyak program desa yang akan dilakukan oleh BUM DESA Mutiara Sgahara, salah satunya Eduwisata Garam, oleh karena itu kemampuan dalam mengatur, mengelola keuangan harus benar-benar diperhatikan agar salah semua program desa dapat terlaksan dengan baik sesuai yang

diharapkan." Menyediakan sarana dan prasarana yang baik, memberikan produk desa wisata dan meningkatkan kemampuan berkomunikasi kepada para wisatawan. Komunikasi berperan penting dalam kegiatan Eduwisata Garam yang tertuju pada layanan untuk menciptakan kesan positif terhadap wisatawan dapat datang.

Kualitas sumber daya manusia pada BUM DESA Mutiara Sgahara yang baik harus dilakukan dengan menetapkan suatu program yang mempunyai pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) dalam suatu perencanaan yang akan dilakukan. Oleh karena itu, melalui kualitas sumber daya ini juga meningkatkan sikap atau tingkah laku manusia yang dapat menjalankan operasional BUM DESA Mutiara Sgahara.

KESIMPULAN DAN SARAN

BUMDes berperan dalam mendukung kemandirian ekonomi desa. Maka dari itu, Peranan sumber daya manusia sangat penting kaitannya dengan kesuksesan suatu program perencanaan yang telah disusun. Dari segi *knowledge* BUM DESA Mutiara Sgahara unit Eduwisata Garam tidak mensyaratkan jenjang pendidikan tertentu asalkan mampu bekerja sama, memiliki moral yang baik, mempunyai kemauan untuk berfikir, berinovasi dalam program-program yang dijalankan dan mempunyai semangat untuk berperoses serta siap menghadapi perkembangan zaman. Dari segi *skill* pengurus dituntut untuk dapat mencetuskan ide-ide baru, mampu menyelesaikan masalah dan menjalin komunikasi yang baik antar sesama pengurus. Dari segi *abilities* BUM DESA Mutiara Sgahara mengharuskan setiap pengurus agar kreatif untuk menciptakan produk yang dapat diterima oleh masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian di Desa Bunder Pamekasan tentang "Kualitas SDM Eduwisata Garam Pada BUM DESA Mutiara Sgahara di Desa Bunder, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan, penulis mempunyai saran sebagai bahan pertimbangan supaya kedepannya kualitas sumber daya manusia khususnya di BUM DESA Mutiara Sgahara lebih baik dan berkembang lagi. Secara keseluruhan kualitas sumber daya manusia pada BUM DESA Mutiara Sgahara sudah baik, namun penulis menyarankan supaya lebih maksimal lagi khususnya pada saat perekrutan SDM lebih diperhatikan kembali supaya mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I Putu Agus & A.A.N. Oka Suryadinatha Gorda, (2020). *Strategi Manajemen SDM Demi Tigawasa Yang Lebih Baik*, Bali: Nilacakra
- Bawono, Icuk Rangga dan Erwin Setyadi, (2019). *Optimalisasi Potensi Desa Di Indonesia*, Jakarta: PT Grasindo
- Eko Sudarmanto Dkk, (2022). *Sistem Pengendalian Internal*, Medan: Yayasan Kita Menulis
- Erika Revida Dkk, (2022). *Tata Kelola BUMDes Dalam Pengembangan Wisata*, Medan: Yayasan Kita Menulis
- Moleong, Lexy J, (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mardiasmo, (2018). *Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah*, Yogyakarta: CV. Andi Offset

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 6 No 1 (2024) 669-678 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i1.3712

Sari, Marta Widian & Andry Novrianto, (2021). *Perubahan Pengetahuan Teknologi Mendukung Kualitas SDM Di Era New Normal*, Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri

Suleman, Abdul Rahman, (2020). *BUMDes Menuju Optimalisasi Ekonomi Desa*, Medan: Yayasan Kita Menulis

Tripuro, R. Widodo, (2019). *Regulasi Desa*, Yogyakarta: Deepublish

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa