BAB II

KAJIAN TEORI

A. Definisi Konseptual

1. Peningkatan Perekonomian

Perekonomian merupakan asal kata dari ekonomi yang berasal dari bahasa Yunani yaitu *oikos* dan *nomos*. *Oikos* yaitu rumah tangga dan *nomos* yaitu aturan, kaidah atau pengelolaan.²¹ Berarti ekonomi yaitu aturan rumah tangga. Pengertian rumah tangga disini tidak hanya rumah tangga sehari-hari tetapi juga berbentuk kerja sama manusia dalam bentuk kemakmuran atas dasar ekonomi.

Nasabah adalah orang atau sekelompok orang yang melakukan kegiatan transaksi simpan pinjam pada sebuah lembaga keuangan atau juga sekelompok individu atau sekelompok orang yang melakukan kerja sama dalam bentuk keuangan.²² Jadi nasabah yang penulis maksud adalah orang yang melakukan simpan pinjam di BUMDES tersebut.

Peningkatan Perekonomian nasabah yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah nasabah yang perekonomiannya lemah dalam modal dan berpenghasilan rendah yang berkeinginan untuk mengembangkan usaha, didasari oleh potensi sumber daya yang ada dalam meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan dalam segi ekonomi.

²¹ Deliarnov, *Perkembangan Pemikiran ekonomi* (Jakarta : Rajawali Pres, 2009), hal. 2.

²² Tim Penyusun Pusat, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007)

2. Pasar Tradisional

Ekonomi pasar adalah suatu sistem ekonomi yang dikontrol, diatur dan diarahkan oleh pasar itu sendiri. Peraturan dalam produksi dan distribusi barang dipercayakan kepada mekanisme mengatur diri sendiri (*self regulating mechanism*). Sistem ekonomi ini menganggap pasar sebagai tempat penyediaan barang, termasuk jasa, dengan harga tertentu yang berdasarkan harga tadi akan memenuhi permintaan. Perdagangan muncul dari usaha untuk mencari barang di luar batas wilayah. Jika suatu komunitas manusia tidak pernah melakukan perdagangan eksternal sama sekali, maka tidak perlu munculnya pasar.

Sebagai pusat kegiatan ekonomi, pasar merupakan tempat bertemunya antara penjual dan pembeli, sedangkan sebagai pusat kebudayaan merupakan sarana tempat terjadinya interaksi antara warga masyarakat sebagai tempat pembauran dan pusat informasi.²³ Pasar merupakan kumpulan seluruh pembeli dan potensial atas tawaran pasar tertentu.²⁴ Pasar selama ini sudah menyatu dan memiliki tempat paling penting dalam kehidupan masyarakat sehari-hari, bagi masyarakat pasar bukan hanya tempat bertemunya antara penjual dan pembeli tetapi juga sebagai wadah untuk berinteraksi sosial.²⁵

²³ Christine S.T Kansil, *Kitab Undang-Undang Hukum Perusahaan*, (Jakarta: Pradnya Pramita, 2000), hal.284.

²⁴ Philip Kotler, Alih Bahasa: Benyamin Molan, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kesebelas Jilid 1, (Jakarta: PT. Intan Sejati Klaten, 2005), hal.157.

²⁵ Muhammad Aziz Hakim, *Menguasai Pasar Mengeruk Untung*, (Jakarta : PT. Krisna Persada, 2005), hal.4.

Pasar tradisional merupakan tempat bertemunya penjual dan pembeli ditandai dengan adanya transaksi atau tawar menawar antara si penjual dan pembeli secara langsung²⁶ Pasar tradisional merupakan sektor perekonomian yang sangat penting bagi mayoritas penduduk di Indonesia. Masyarakat miskin yang bergantung kehidupannya pada pasar tradisional tidak sedikit. Menjadi pedagang di pasar tradisional merupakan alternatif pekerjaan di tengah banyaknya pengangguran di Indonesia. Pasar tradisional biasanya terhubung dengan toko-toko kecil di dusun dusun sebagai tempat kulakan. Pasar tradisional di pedesaan juga terhubung dengan pasar tradisional di perkotaan yang biasa menjadi sentral kulakan bagi pedagang pasar-pasar pedesaan di sekitarnya. Pasar tradisional merupakan penggerak ekonomi masyarakat. Pasar tradisional juga mampu meningkatkan kesejahteraan sosial bagi para pelakunya.

Dalam dunia perdagangan, faktor kunci yang sangat menentukan dalam mendukung aktifitas usaha adalah penjualan. Faktor inilah yang menjadi kunci sekaligus indikator apakah sebuah usaha perdagangan dapat dikatakan mengalami kemajuan atau sebaliknya, mengalami kemunduran. Bahkan apabila dikaitkan dengan proses produksi dalam suatu perusahaan, hampir bisa dipastikan tanpa adanya penjualan atau

²⁶ Nahdliyulizza, *Pengaruh Pasar Modern Terhadap Pedagang Pasar Tradisional*, (Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta: 2010), hal.2.

pemasaran dari produk yang dihasilkan, perusahaan tersebut akan mengalami kerugian.

Pada dasarnya pasar adalah tempat bertemunya penjual dan pembeli. Adapun bentuk-bentuk pasar yang sangat beragam. Pada zaman modern seperti sekarang ini dapat kita temukan pasar abstrak, pasar abstrak adalah pasar yang penjual dan pembelinya tidak bertemu secara langsung melainkan si penjual menawarkan barangnya melalui kecanggihan teknologi seperti via handphone atau internet. Sedangkan pada pasar tradisional sangat berbeda dengan pasar abstrak, karena pasar tradisional sendiri masih melakukan transaksi secara langsung, dan masih kental akan tradisi masyarakat pada masa lampau.

Pada zaman sekarang pasar tradisional sangat berbeda dengan pasar modern, karena pasar tradisional masih terkenal dengan *image* yang kumuh dan fasilitas yang kurang memanjakan para pembeli. Dilihat dari realita maka peran dari retribusi pasar sangat berpengaruh, karena dari retribusi pasar tersebut dapat meningkatkan sarana dan prasarana pasar tradisional.

3. BUMDES

a. Definisi BUMDES

Lahirnya Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa yang memberikan kewenangan terhadap desa sebagai daerah yang otonom menjadikan desa memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan

masyarakat berdasarkan hak asal-usul dan nilai-nilai sosial budaya yang ada pada masyarakat untuk tumbuh dan berkembang mengikuti perkembangan desa. Kewenangan yang termasuk dalam undang-undang tersebut salah satunya yakni kewenangan untuk melakukan pemberdayaan terhadap masyarakat desa guna peningkatan kesejahteraan dan peningkatan sektor usaha ekonomi masyarakat. Bentuk peningkatan sektor usaha ekonomi masyarakat di desa dapat ditempuh melalui pembentukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES).

Menurut Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 pasal 1 ayat 2, Badan Usaha Milik Desa, selanjutnya disebut BUMDES, 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 aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa.

b. Latar Belakang Berdirinya BUMDES

Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) merupakan lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintahan desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa. BUMDES merupakan

pilar kegiatan ekonomi di desa yang berfungsi sebagai lembaga sosial (*social institution*) dan komersial (*commercial institution*)²⁷.

Pendirian BUMDES dilandasi oleh UU No. 32 tahun 2004 jo. UU No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, UUNo. 6 tahun 2014 tentang Desa serta PP No. 72 tahun 2005 tentang Desa. Dalam UU No. 32 tahun 2004 juncto UU No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Potensi yang dimiliki BUMDES sebagai lembaga usaha mandiri masyarakat desa dalam memberikan kesejahteraan masyarakat desa sendiri.²⁸ Agar rakyat pedesaan dapat mengembangkan potensi, sehingga tidak dirugikan dan lebih diuntungkan, maka diperlukan arus balik dalam pemerataan sumber daya alam dan kebijakan.

BUMDES merupakan sebuah lembaga yang hadir di tengah masyarakat yang sudah berbadan hukum. Lahirnya BUMDES didasari oleh undang-undang dan peraturan-peraturan diantaranya:

- 1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 87 sampai dengan 90,
- 2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro,
- 3) Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2014

²⁷ Departemen Pendidikan Nasional Pusat Kajian Dinamika Sistem Pembangunan (Pkdsp), 2007, *Buku Panduan Pendirian Dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES)*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya), hal.3

²⁸ Zulkarnain Ridlwan, "Payung Hukum Pembentukan BUMDES," *Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum* Vol 7, No.3(September-Desember, 2013), hal.356

Tentang Pendirian, Pengurusan dan Pengelolaan, dan
Pembubaran Badan Usaha Milik Desa,

Kemudian dengan adanya landasan hukum tersebut, maka desa dapat membentuk badan usaha milik desa yang disebut BUMDES. BUMDES adalah sistem kegiatan perekonomian masyarakat dalam skala mikro desa yang dikelola oleh masyarakat bersama pemerintah desa dan pengelolaannya terpisah dari kegiatan pemerintahan desa. BUMDES selanjutnya dibentuk dengan mendayagunakan segala potensi ekonomi, kelembagaan, serta potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa di bidang ekonomi. Pendirian BUMDES dimaksudkan sebagai upaya menampung seluruh kegiatan di bidang ekonomi dan atau pelayanan umum yang dikelola oleh desa atau kerjasama antar desa.

c. Tujuan Didirikannya BUMDES

Menurut Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 pasal 3, tujuan didirikannya BUMDES adalah:

- 1) meningkatkan perekonomian desa;
- 2) mengoptimalkan aset desa agar bermanfaat untuk kesejahteraan desa;

- 3) meningkatkan usaha masyarakat dalam pengelolaan potensi ekonomi desa;
- 4) mengembangkan rencana kerjasama usaha antar desa dan/atau dengan pihak ketiga;
- 5) menciptakan peluang dan jaringan pasar yang mendukung kebutuhan layanan umum warga;
- 6) membuka lapangan kerja;
- 7) meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui perbaikan pelayanan umum, pertumbuhan dan pemerataan ekonomi desa; dan
- 8) meningkatkan pendapatan masyarakat desa dan pendapatan asli desa.

Berdasarkan tujuan tersebut tidak dipungkiri keberadaan BUMDES merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kemajuan ekonomi masyarakat di pedesaan. Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh BUMDES dalam membantu menghidupkan dan mengembangkan sektor usaha ekonomi masyarakat adalah dengan pemberian kredit untuk dijadikan modal usaha bagi masyarakat desa di berbagai bidang yakni perdagangan, perkebunan dan jasa. Keberadaan BUMDES dimaksudkan supaya dapat mengembangkan sektor ekonomi masyarakat dan diharapkan mampu mengurangi tingkat kemiskinan masyarakat pedesaan.

d. Sistem Pengelolaan Badan Usahan Milik Desa (BUMDES)

Sistem adalah suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan yang disusun sesuai dengan suatu skema yang menyeluruh, untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari suatu organisasi. pengelolaan adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.²⁹

Sedangkan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) adalah lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa.³⁰ BUMDES memberikan kemudahan bagi masyarakat desa untuk mendapatkan modal melalui kredit yang mudah, murah suku bunga yang rendah untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya serta yang paling diharapkan adalah meningkatkan pendapatan agar kesejahteraan masyarakat desa lebih terjamin. Jadi maksud penulis dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan sistem pengelolaan yang dilakukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) dengan peningkatkan perekonomian nasabah di Desa.

²⁹ Sule Trisnawati Erni, DKK, *Pengantar Manajemen* (Jakarta : Prenada Media, 2008), hal. 6.

³⁰ Depertemen Pendidikan Nasional, *Buku Panduan Pendirian dan pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES)* (2007), hal. 4

4. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia atau human resources adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.³¹

Manusia dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau sebuah fakta, sebuah gagasan atau sebuah realitas, sebuah kelompok (*genus*) atau seorang individu. Manusia penuh di sisi yang satu misteri dan di sisi yang lain miseri. Terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungannya bahkan secara ekstrem dapat dikatakan setiap orang berasal dari suatu lingkungan, baik *lingkungan vertikal* (genetika, tradisi), maupun *lingkungan horizontal* (geografik, fisik, sosial), maupun lingkungan kesejarahan.³² Peramalan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan serta perencanaan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia tersebut merupakan bagian dalam perencanaan sumber daya manusia yang meliputi pencapaian tujuan dan implementasi program-program. Tujuan utama perencanaan adalah memfasilitasi keefektifan organisasi yang harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi (Jackson & Schuler, 1990).

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (resources), baik sumber daya alam (natural resources), maupun sumber daya manusia (Human Resources). Kedua

³¹ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), hal. 7

³²*Ibid...* hal.8

sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apa pun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.³³

Sementara itu, yang dimaksud dengan strategi sumber daya manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah bisnis yang terkait dengan manusia (people related business issues). Kegiatan strategi sumber daya manusia didasarkan pada kerjasama antara sumber daya manusia dan manajer lini dalam mengelola sumber daya manusia yang menekankan pada people related business concern, untuk mencapai tujuan strategi bisnis yang ditetapkan yaitu meningkatkan kinerja bisnis saat ini dan

³³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hal. 2-3

masa depan serta menghasilkan keunggulan bersaing berkelanjutan. Dengan demikian, tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah memastikan bahwa orang yang tepat berada pada tempat dan waktu yang tepat, sehingga hal tersebut harus disesuaikan dengan rencana organisasi menyeluruh.³⁴

1. Unsur-Unsur Sumber Daya Manusia

Unsur-unsur (variables) sumber daya manusia meliputi kemampuan-kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*value*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*), dan karakteristik-karakteristik demografisnya (penduduk). Unsur-unsur sumber daya manusia tersebut sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, seperti norma-norma dan nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan dan peluang-peluang yang tersedia. Unsur-unsur tersebut pada gilirannya akan mempengaruhi peranan dan perilaku manajer dalam organisasi. Orang-orang dalam organisasi dapat dibedakan satu dengan yang lainnya berdasarkan variabel-variabel tersebut. Orang-orang terlibat dalam organisasi biasanya memiliki karakteristik dalam hal unsur-unsur tersebut yang saling berbeda antara satu dengan lainnya, termasuk manajernya. Perbedaan-perbedaan seperti itu sangat penting untuk diketahui oleh manajer, dan sedapat mungkin mengakomodiasikannya. Pengakuan atas perbedaan potensi-potensi itu juga menuntut adanya penyesuaian manajer terhadap karakteristik-

³⁴A. Usmara, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 52-53

karakteristik tersebut. Sebaliknya, peranan dan perilaku manajer mempengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia, dan yang ini seterusnya juga akan berpengaruh terhadap lingkungannya.³⁵

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumberdaya alam, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi sangat penting dalam menapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi (*human investment*).

Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu *conditio sine quanon*, yang harus ada dan terjadi disuatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (internal dan eksternal).

1) Faktor internal

³⁵ Faustino Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Andi, 1999), hal. 26-27

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Selain terdapat faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Misi dan Tujuan Organisasi

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk menapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga (sumber daya manusia) dan ini hanya dapat diapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

b. Strategi Penapaian Tujuan

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk menapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu sebagai organisasi mempunyai strategi tertentu. Untuk itu maka diperlukan kemampuan karyawan dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. Sehingga strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi didalam

organisasinya. Hal ini semua akan mempengaruhi pengembangan sumber daya dalam organisasi.

2) Faktor eksternal

Organisasi itu berada didalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi itu berada. Agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal organisasi itu. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

a. Kebijakan pemerintah

Kebijakan-kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undang, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri dan pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijaksanaan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

b. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka

kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasi dengan kondisi tersebut.

Dikalangan bisnis masa kini, pemberdayaan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu pilihan utama dalam memperkuat bisnis. Pemberdayaan pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan dalam persaingan bisnis global. Globalisasi ekonomi dan bisnis, yang dipicu liberalisasi ekonomi dunia, bermakna menguatnya ekonomi berbasis pasar sehingga memberi ruang bagi mekanisme pasar dan demokrasi (industrial) dalam kehidupan bisnis. Perkembangan menunjukkan pergeseran dalam dunia bisnis, yang makin menuntut sumber daya manusia dengan daya saing tinggi, orientasi kuat pada pasar dan pelanggan, efisiensi tinggi, iklim organisasi bisnis yang demokratis dan penerapan etika bisnis/good corporate governace (GCG). Pendekatan-pendekatan merkantilisme dengan mengadakan monopoli dan orientasi kekuasaan/ otoriterime makin ditinggalkan.

Tuntutan dan pendekatan masa kini sebenarnya memerlukan antisipasi pebisnis, terutama di kalangan negara-negara berkembang seperti Indonesia, untuk menerapkan program-program pemberdayaan. Reformasi bisnis yang menjadi tuntutan masyarakat sebenarnya merupakan waktu yang tepat untuk memperkuat kehidupan bisnis. Praktik monopoli dan kolusi, korupsi, nepotisme (KKN) antara pengusaha konglomerat dan birokrat di masa lalu jelas melemahkan daya saing industri dan bisnis nasional. Lagi pula, masyarakat dan SDM kita berada

dalam keadaan tidak berdaya (powerless) dengan tingkat kompetensi rendah akibat kehidupan politik dan ekonomi yang berorientasi kekuasaan. Oleh karena itu, diharapkan adanya kesadaran dan kemauan dari kalangan pebisnis untuk memperkuat kehidupan bisnis atas dasar etika, GCG, profesionalisme manajemen, dan prinsip mengutamakan pasar/pelanggan.³⁶

Dalam memasuki era globalisasi, dunia usaha harus sungguh-sungguh melakukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan tersebut berdasarkan penalaran akan adanya kecenderungan-kecenderungan penting, sebagai berikut :³⁷

- 1) Perubahan dinamis yang berangsur dalam ekonomi dunia yang mengarah pada era liberalisasi dan globalisasi ekonomi dan bisnis. Perubahan ini mengakibatkan perubahan paradigma organisasi dan sumber daya manusia perusahaan.
- 2) Secara bersamaan, semakin besarnya kepentingan sosial dalam proses liberalisasi ekonomi dunia, di mana isu-isu sosial mulai dimasukkan dalam agenda World Trade Organization (GATT).
- 3) Peralihan dari pendekatan *scientific management* ke manajemen perilaku dalam organisasi bisnis.
- 4) Perkembangan bisnis dan pemasaran yang mulai bergeser dari *marketing/selling concept* ke arah *strategic marketing concept*.

³⁶Ronald Nangoi, *Pemberdayaan Di Era Ekonomi Pengetahuan*, (Jakarta: PT Grasindo, 2004), hal. 12-13

³⁷*Ibid...*hal. 14

3. Peranan Pengelola Sumber Daya Manusia

Sering kurang dipahami, bahwa dalam arti sesungguhnya setiap pejabat pimpinan dalam suatu organisasi merupakan manajer sumber daya manusia. Artinya para manajer ikut dan harus terlibat dalam mengambil berbagai langkah dan kegiatan manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan ketenagakerjaan hingga pemensiunan pegawai. Akan tetapi biasanya dalam suatu organisasi dibentuk satuan kerja yang melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dan satuan kerja tersebutlah yang secara fungsional bertanggung jawab dalam melakukan berbagai kegiatan dan mengambil berbagai langkah dalam manajemen sumber daya manusia. Terdapat dua alasan kuat mengapa satuan kerja fungsional demikian perlu dibentuk. Pertama, meskipun benar bahwa setiap manajer adalah juga manajer sumber daya manusia, secara operasional manajer yang bersangkutan disertai tugas dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan-kegiatan lain, baik yang sifatnya tugas pokok maupun tugas penunjang, sehingga perhatian utamanya ditujukan kepada ditunjukkan kepada tanggung jawab fungsional itu. Kedua, dewasa ini manajemen sumber daya manusia mutlak perlu ditangani secara profesional oleh tenaga-tenaga spesialis karena hanya dengan demikianlah manajemen sumber daya manusia yang sangat kompleks itu dapat ditangani dengan baik. Berti satuan kerja mengelola sumber daya manusia menerima pendelegasian tugas dari para manajer yang memimpin satuan-satuan kerja lainnya.

Satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia merupakan satuan kerja penunjang terhadap semua satuan kerja lain dalam organisasi. Besar kecilnya satuan kerja pengelola sumber daya manusia tentunya tergantung antara lain pada besar kecilnya organisasi yang harus dilayani. Karena sifat fungsionalnya sebagai penunjang dan melayani satuan-satuan kerja lainnya dalam organisasi, seorang manajer sumber daya manusia memang tidak memiliki kewenangan komando terhadap satuan kerja lainnya. Kewenangan yang dimiliki adalah kewenangan staf sedangkan kewenangan komando hanya dimiliki “ke dalam” dalam arti terhadap satuan-satuan kerja yang lebih kecil dalam lingkungan satuan pengelola sumber daya manusia itu sendiri. Hanya saja perlu ditekankan bahwa kedua jenis kewenangan itu tidak boleh dilihat secara dikotomikal karena penggunaan kedua jenis kewenangan tersebut bukanlah hal yang bersifat “mutually exclusive,” melainkan sebagai dua jenis kewenangan apabila digunakan secara saling mengisi akan berakibat pada peningkatan kemampuan kerja para anggota organisasi.

Prinsip ini perlu diangkat ke permukaan karena dalam praktek tidak sedikit manajer “lini” yang memandang remeh kewenangan staf yang dimiliki oleh para manajer sumber daya manusia. Pandangan meremehkan itu bisa timbul karena memang harus diakui bahwa satuan kerja pengelola sumber daya manusia tidak secara langsung menghasilkan barang atau jasa, bagi organisasi niaga, yang dapat

dijual yang pada gilirannya mengakibatkan organisasi meraih keuntungan. Bagi organisasi lain, memang satuan kerja pengelola sumber daya manusia tidak terlibat langsung dalam penyelesaian tugas pokok organisasi yang bersangkutan. Disamping itu, demikian pendapat sementara manajer lini, kewenangan menentukan jenis, jumlah dan mutu produk, standar prestasi kerja, wajar tidaknya seseorang pekerja dipromosikan dan penugasan pekerja merupakan wewenang para manajer lini, bukan manajer pelaksana kegiatan penunjang. Seorang manajer sumber daya manusia “hanya” berperan sebagai pemberi nasihat. Seperti telah ditekankan dimuka, pandangan seperti itu adalah pandangan tidak tepat.

Dikatakan demikian karena dalam menggerakkan roda organisasi sebagai keseluruhan, persepsi yang tepat digunakan ialah bahwa agar organisasi mampu bekerja dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang semakin tinggi, tidak ada satu pun satuan kerja dalam organisasi yang tidak penting. Berti penciptaan berbagai satuan kerja dalam organisasi merupakan suatu wahana pembaktian tugas sehingga disamping mampu bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh, juga mampu memelihara hubungan kerja fungsional yang serasi berkat keterkaitan dan saling ketergantungan yang saling mendukung. Dengan perkataan lain hubungan yang didasarkan pada prinsip simbiosis mutualisme. Para manajer lini harus menyadari bahwa kewenangan staf yang dimiliki oleh manajer sumber

daya manusia sesungguhnya tidak keil, baik dalam arti penyusunan dan penerapan kebijaksanaan dalam mengelola sumber daya manusia maupun dalam hal memberikan nasihat kepada manajer lini. Memang benar bahwa seseorang manajer lini dapat saja menolak atau tidak mempertimbangkan nasihat yang diberikan oleh manajer sumber daya manusia. Akan tetapi jika kemudian timbul berbagai masalah yang menyangkut kehidupan organisasional, tanggung jawab atas timbulnya masalah tersebut menjadi tanggung jawab manajer lini yang bersangkutan. Karena itu untuk menegah timbulnya berbagai masalah yang menyangkut sumber daya manusia dalam organisasi, merupakan tindakan yang bijaksana apabila manajer lini memperhatikan dan bahkan mengikuti nasihat yang diberikan oleh manajer sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan satuan kerja yang dipimpinnya.

Untuk mengatasi gejala yang tidak sehat seperti yang telah dikemukakan diatas, yaitu jika para manajer lini menganggap remeh pandangan dan nasihat yang diberikan oleh manajer sumber daya manusia yang dapat merugikan organisasi seperti keseluruhan, manajer punak ada kalanya harus melakukan intervensi tertentu. Salah satu bentuk tersebut adalah pemberian wewenang memutuskan sesuatu kepada manajer sumber daya manusia sehingga wewenangnya berubah dari wewenang staf semata menjadi wewenang fungsional. Wewenang fungsional itu sifatnya mengikat sehingga harus diterima dan

dilaksanakan oleh semua manajer lini dalam organisasi, terlepas apakah ia memimpin satuan kerja yang menyelenggarakan tugas pokok atau tugas penunjang. Praktek menunjukkan bahwa wewenang demikian diberikan apabila :

- 1) Permasalahan yang hendak di atasi dengan penggunaan wewenang fungsional itu bersifat teknis.
- 2) Permasalahan dimaksud menyangkut semua orang dalam organisasi.

Sehingga manajemen puncak berpendapat bahwa pemecahannya harus dilaksanakan secara terpusat. Bearti sumber daya manusia sesungguhnya bertindak atas nama manajemen punak organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian yang penting dalam sebuah karya ilmiah, dengan tinjauan penelitian terdahulu dimaksudkan terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan seperti plagiarisme. Tujuan utamanya adalah untuk menginformasikan kepada pembaca hasil-hasil penelitian lain yang berkaitan erat dengan penelitian yang dilakukan saat itu, mengKhubungkan penelitian dengan literatur-literatur yang ada, dan mengisi celah-celah dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penulisan ini adalah pertama skripsi Andriani Sari, mahasiswa Universitas Sumateraa Utara, Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Ekonomi Pembangunan, yang berjudul “*Pengaruh BUMDES Terhadap*

Pengembangan Ekonomi Desa Di Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai” yang ditulis pada tahun 2017. Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa keberadaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) sebagai penguatan ekonomi desa. Badan usaha milik desa ini adalah salah satu lembaga yang bergerak dibidang sosial dan ekonomi dan sebagai penyedia layanan terhadap masyarakat desa utamanya mengenai bidang usaha. Keberadaan badan usaha milik desa sudah sesuai dengan peraturan daerah Kabupaten Serdang Bedagei yang kemudian diatur oleh desa dengan peraturan desa mengenai badan usaha milik desa. Dengan adanya BUMDES ini, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya BUMDES sangat berpengaruh terhadap pengembangan ekonomi desa.

Prior-Research kedua adalah sebuah jurnal yang berjudul “*Keberadaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Sebagai penguatan ekonimu Desa (Studi di Desa Landungsari, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang)*” yang ditulis oleh Cristya Berlian Ramadana, Heru Ribawanto, Suwondo. dalam jurnal ini menjelaskan bahwa keberadaan badan usaha milik desa sudah sesuai dengan peraturan daerah Kabupaten Malang yang kemudian diatur oleh desa dengan peraturan desa mengenai badan usaha milik desa. Akan tetapi semua bidang usaha saat ini tidak berjalan dan tidak dapat menyokong pendapatan desa. Sehingga dapat dikatakan eksistensi dari badan usaha milik desa ini hanya sebatas papan nama saja. Adapun penelitian lainnya adalah sebagai berikut:

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Yeni Fajarwati Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan judul “*Implementasi Program Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Di Desa Pagedangan Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang*”, dengan fokus masalah implementasi program Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Di Desa Pagedangan Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Herlina Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul “*Kontribusi Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Dalam Meningkatkan Kehidupan Ekonomi Masyarakat Ditinjau Menurut Ekonomi Islam*”, dengan fokus masalah sumbangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) dalam meringankan kehidupan masyarakat di Pekan Tua di Kecamatan Kempas Kabupaten Indragilir Hilir.

Penelitian *kelima* berjudul “*Kesejahteraan Masyarakat Pedesaan Studi Pada BUMDES Di Gunung Kidul, Yogyakarta*” yang diteliti oleh Maria Rosa Ratna Sri Anggraeni dalam jurnal penelitian Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian ini mempunyai tujuan terkonsentrasi pada menggali dampak keberadaan badan usaha milik desa pada kesejahteraan masyarakat dan peranan badan usaha milik desa (BUMDES) dalam peningkatan ekonomi masyarakat, khususnya masyarakat pengguna dana BUMDES. Penelitian ini menggunakan satu metode penelitian yang sama

dalam menganalisis data yaitu dengan metode deskriptif kualitatif, hanya menguraikan hasil dari pertanyaan wawancara saat dilapangan.

C. Kerangka Berpikir

Desa sebagai unit terkecil dalam pemerintahan melalui adanya UU No 6 Tahun 2014 tentang Desa akan memiliki kemampuan untuk mengatur sendiri pemerintahan di daerahnya termasuk dalam hal meningkatkan kesejahteraan melalui peningkatan usaha ekonomi. Keberadaan BUMDES sebagai lembaga berbadan hukum yang ada di desa merupakan salah satu bentuk kewenangan dan otonomi desa untuk dapat mengatur perekonomian wilayahnya guna meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya melalui kegiatan perekonomian. BUMDES hadir di lingkup desa sebagai badan usaha yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian Desa, mengoptimalkan aset Desa agar bermanfaat untuk kesejahteraan Desa, mengembangkan rencana kerja sama usaha antar desa dan/atau dengan pihak ketiga, menciptakan peluang dan jaringan pasar yang mendukung kebutuhan layanan umum warga, membuka lapangan kerja, meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui perbaikan pelayanan umum, pertumbuhan dan pemerataan ekonomi desa, serta meningkatkan pendapatan masyarakat Desa dan Pendapatan Asli Desa.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka BUMDES harus memiliki peran yang selaras dengan tujuan tersebut. Peran dalam BUMDES secara umum adalah untuk membangun dan mengembangkan

potensi dan kemampuan ekonomi masyarakat Desa, pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi sosialnya, berperan secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan BUMDES sebagai pondasinya, berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian masyarakat desa.

BUMDES akan berjalan dengan baik apabila peran BUMDES selaras dengan tujuan BUMDES yakni untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan perekonomian masyarakat desa. Melihat fakta yang ditemukan, BUMDES Damai Mandiri telah berperan sesuai dengan tujuan yang diatur oleh undang-undang salah satunya melalui pasar tradisional.