

PENGUATAN SUMBER DAYA MANUSIA BUMDes SUMBER REJO, KABUPATEN SEMARANG

Nurmiyati¹, Ericke Fridatien², Muhammad Arif Rakhman³, Edy Dwi Kurniati⁴

^{1,2,3,4}Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS)

nurmiyati@undaris.ac.id, erickefridatein@gmail.com,

arifundaris@gmail.com, edydwikurniati705@gmail.com

Correspondent Author : edydwikurniati705@gmail.com

Received: 03-07- 2026

Revised: 20-07-2026

Approved: 30-07-2026

ABSTRAK

BUMDes sebagai lembaga ekonomi desa memiliki peran strategis dalam mendorong kemandirian dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Keberhasilan pengelolaan BUMDes tidak hanya ditentukan oleh potensi usaha dan dukungan modal, tetapi bergantung juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya. Permasalahan yang dihadapi BUMDes Sumber Rejo Desa Kelurahan, Kecamatan Jambu, Kabupaten Semarang berkaitan dengan belum optimalnya pembagian peran dan tanggung jawab pengurus, belum tersusunnya standar kerja sederhana, serta keterbatasan kapasitas manajerial dan koordinasi internal organisasi. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas SDM BUMDes melalui penataan struktur peran, peningkatan pemahaman manajemen organisasi, serta pembangunan komitmen kerja kolektif. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif yang meliputi Focus Group Discussion (FGD), penyampaian materi penguatan SDM, pendampingan penataan pembagian tugas, serta refleksi dan penyusunan komitmen bersama. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan kesadaran pengurus mengenai pentingnya struktur organisasi yang jelas dan sistem kerja yang lebih tertata. Pengurus mampu mengidentifikasi kebutuhan penyusunan standar kerja sederhana serta menyepakati pembagian tanggung jawab yang lebih proporsional. Selain itu, terbangun komitmen bersama untuk melakukan penguatan kapasitas SDM secara berkelanjutan. Program ini diharapkan menjadi langkah awal dalam membangun kelembagaan BUMDes yang lebih profesional, solid, dan berorientasi pada keberlanjutan pengelolaan usaha desa.

Kata Kunci : BUMDes, penguatan SDM, manajemen organisasi, tata kelola, kapasitas kelembagaan, keberlanjutan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), yang tidak hanya membutuhkan modal finansial dan peluang usaha, tetapi juga SDM yang memiliki kompetensi, komitmen, motivasi, serta pembagian peran yang jelas. Pengelolaan BUMDes yang didukung oleh pengurus yang kompeten terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi dan keberhasilan pengembangan usaha desa. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dan motivasi pengurus berpengaruh terhadap rendahnya kinerja BUMDes dalam menjalankan fungsi ekonomi dan pelayanan kepada masyarakat (Kissa et al., 2023) (Trisnanti et al., n.d.)

BUMDes Sumber Rejo telah aktif menjalankan berbagai kegiatan usaha sebagai upaya meningkatkan perekonomian desa. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, kompetensi pengurus masih bersifat dasar, pembagian tugas belum terstruktur secara jelas, serta standar kerja belum terdokumentasi secara sistematis. Sebagian tugas masih dirangkap oleh individu tertentu sehingga efektivitas organisasi belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM belum sepenuhnya mendukung tata kelola organisasi yang profesional dan akuntabel. Temuan serupa juga dijumpai pada berbagai BUMDes di Indonesia, di mana keterbatasan kompetensi

pengurus dan belum optimalnya sistem kerja menjadi faktor penghambat peningkatan kinerja organisasi (Trisnanti et al., n.d.)

Selain kompetensi, pembagian tugas yang jelas dan motivasi kerja juga menjadi aspek penting dalam menciptakan efektivitas organisasi. Pengurus yang memahami tugas dan tanggung jawabnya akan lebih mudah berkoordinasi, meningkatkan produktivitas, serta mampu menjalankan operasional BUMDes secara berkelanjutan (Syafani et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDes, baik secara parsial maupun simultan (Trisnanti et al., n.d.)

Tantangan utama yang dihadapi BUMDes Sumber Rejo meliputi belum adanya pembagian tugas yang tegas, belum tersusunnya standar operasional sederhana (SOP), serta motivasi kerja yang masih bergantung pada semangat pribadi masing-masing pengurus. Kondisi tersebut berpotensi menghambat perkembangan unit usaha, mengurangi efisiensi kerja, serta memengaruhi keberlanjutan kelembagaan BUMDes dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan kapasitas SDM yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga pada pembentukan sistem kerja yang lebih tertata, kolaboratif, dan profesional (Malaikosa et al., 2024) (Be et al., 2024) (Fahmi & Yulianto, 2024)

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kegiatan penguatan SDM BUMDes melalui pendekatan partisipatif dan aplikatif guna meningkatkan kompetensi pengurus, menyusun pembagian tugas yang lebih jelas, serta merancang standar operasional kerja sederhana yang dapat diterapkan secara berkelanjutan. Melalui kegiatan ini diharapkan BUMDes Sumber Rejo memiliki kapasitas kelembagaan yang lebih kuat sehingga mampu mengembangkan usaha desa secara efektif, profesional, dan berorientasi pada keberlanjutan.

Permasalahan utama yang dihadapi BUMDes dalam aspek SDM meliputi: 1) Belum adanya pembagian tugas yang jelas antar pengurus. 2) Belum tersusunnya standar kerja sederhana. 3) Tugas masih bersifat rangkap dan belum terstruktur. 4) Motivasi kerja masih bergantung pada inisiatif individu. 5) Kapasitas manajerial belum dikembangkan secara sistematis.

Solusi yang ditawarkan dalam kegiatan ini adalah: 1) FGD identifikasi peran dan tanggung jawab pengurus. 2) Pelatihan pembagian peran dan struktur organisasi BUMDes. 3) Penyusunan standar kerja sederhana berbasis kebutuhan riil. 4) Pelatihan manajemen dasar dan pelayanan usaha. 5) Diskusi sistem insentif dan motivasi kerja. 6) Penyusunan komitmen bersama penguatan SDM BUMdes

Tujuan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini adalah: 1) Meningkatkan pemahaman pengurus tentang pentingnya pembagian peran yang jelas. 2) Mendorong terbentuknya struktur kerja yang lebih sistematis. 3) Meningkatkan kapasitas manajerial pengurus BUMDes. 4) Membangun komitmen bersama dalam penguatan SDM. 5) Mewujudkan sistem kerja BUMDes yang lebih profesional dan berkelanjutan

Sasaran kegiatan ini adalah: 1) Pengurus BUMDes Sumber Rejo. 2) Perangkat desa yang terlibat dalam pengawasan BUMDes. 3) Pengelola unit usaha BUMDes. Target capaian kegiatan: 1) Tersusunnya pembagian tugas yang lebih jelas. 2) Teridentifikasinya standar kerja sederhana. 3) Meningkatnya pemahaman manajemen dasar pengurus. 4) Terbangunnya komitmen kolektif penguatan SDM.

METODE PENGABDIAN

Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan partisipatif dan aplikatif dengan tahapan sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan: 1) Koordinasi dengan pemerintah desa dan pengurus BUMDes. 2) Identifikasi kondisi SDM dan struktur organisasi yang berjalan.
2. Tahap Pelaksanaan: 1) FGD pemetaan pembagian tugas. 2) Penyampaian materi penguatan SDM BUMDes. 3) Diskusi pembagian peran dan tanggung jawab. 4) Pelatihan manajemen dan pelayanan usaha.
3. Tahap Evaluasi: 1) Refleksi bersama pengurus mengenai komitmen penguatan SDM. 2) Penyepakatan langkah tindak lanjut.

Tempat Kegiatan dan Waktu Pelaksanaan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan di BumDes Sumber Rejo, Desa Kelurahan, Kecamatan Jambu, Kabupaten Semarang. Penetapan lokasi kegiatan dilandaskan pada kebutuhan mitra dalam penguatan kapasitas sumber daya manusia serta penataan struktur dan sistem kerja kelembagaan BUMDes. Selain itu, dukungan pemerintah desa terhadap program pendampingan menjadi faktor penting dalam memastikan keberlanjutan pengembangan organisasi secara terarah dan sistematis. Kegiatan dilaksanakan pada Hari Kamis, tanggal 5 Februari 2026 Pukul 10.00 WIB – selesai.

Manfaat kegiatan pendampingan dalam rangka pengabdian kepada masyarakat ini adalah: 1) Terbangunnya sistem administrasi keuangan yang tertib dan terdokumentasi. 2) Meningkatnya kapasitas manajerial pengurus BUMDes. 3) Terbukanya akses pendanaan berbasis laporan keuangan yang kredibel.

Mitra Usaha BUMDes

Mitra dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini adalah BUMDes Sumber Rejo yang berlokasi di Desa Kelurahan, Kecamatan Jambu, Kabupaten Semarang. BUMDes merupakan lembaga ekonomi desa yang dibentuk sebagai instrumen strategis dalam mengelola potensi dan aset desa guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui kegiatan usaha produktif. Dalam kerangka pembangunan desa, BUMDes tidak hanya berfungsi sebagai entitas bisnis, tetapi juga sebagai organisasi sosial-ekonomi yang membutuhkan tata kelola kelembagaan yang efektif dan berkelanjutan. Secara struktural, BUMDes Sumber Rejo telah memiliki susunan organisasi formal yang terdiri atas ketua, sekretaris, bendahara, dan pengelola unit usaha. Struktur ini menunjukkan bahwa secara administratif BUMDes telah memenuhi unsur organisasi dasar sebagaimana prinsip tata kelola kelembagaan. Namun, dalam praktik operasionalnya pembagian peran dan tanggung jawab belum terdokumentasi secara sistematis. Sebagian tugas masih dirangkap oleh individu tertentu, dan mekanisme koordinasi internal lebih banyak bergantung pada komunikasi informal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem organisasi belum sepenuhnya berjalan berdasarkan fungsi yang terdefinisi secara jelas.

Dalam perspektif teori efektivitas organisasi, kejelasan struktur, pembagian peran, dan sistem koordinasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja lembaga. Organisasi yang tidak memiliki batasan tanggung jawab yang tegas cenderung mengalami tumpang tindih fungsi, ketidakefisienan kerja, serta kesulitan dalam evaluasi kinerja. Hal ini relevan dengan kondisi BUMDes Sumber Rejo yang memiliki potensi

pengembangan usaha cukup besar, namun belum sepenuhnya didukung oleh sistem pengelolaan SDM yang terstruktur.

Konsep *capacity building* menekankan bahwa penguatan organisasi harus dimulai dari peningkatan kapasitas individu dan sistem kerja internal. Kapasitas tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan manajerial, komunikasi, kepemimpinan, serta komitmen kolektif dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks BUMDes, penguatan SDM menjadi fondasi utama untuk membangun profesionalisme dan keberlanjutan kelembagaan. Potensi pengembangan BUMDes Sumber Rejo sesungguhnya cukup besar, didukung oleh peluang usaha dan partisipasi masyarakat. Namun, tanpa penguatan kapasitas SDM yang memadai, potensi tersebut berisiko tidak berkembang secara optimal. Efektivitas pengelolaan usaha sangat ditentukan oleh kualitas koordinasi internal, kejelasan peran, serta budaya kerja yang terbangun dalam organisasi. Oleh karena itu, penguatan kapasitas SDM BUMDes menjadi kebutuhan strategis yang tidak dapat ditunda. Upaya ini diarahkan pada penataan struktur dan pembagian tugas, peningkatan kompetensi manajerial dasar, serta pembangunan komitmen kerja kolektif sebagai bagian dari proses profesionalisasi kelembagaan. Dengan pendekatan tersebut, BUMDes diharapkan mampu berkembang menjadi organisasi yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan dalam menjalankan fungsi ekonominya bagi masyarakat desa.

Kondisi Kelembagaan BumDes

BUMDes Sumber Rejo sebagai lembaga ekonomi desa telah memiliki struktur organisasi kelembagaan yang terdiri dari unsur ketua, sekretaris, bendahara, serta pengelola unit usaha. Secara umum, kelembagaan BUMDes telah berjalan aktif dan didukung oleh pemerintah desa sebagai bagian dari strategi penguatan ekonomi masyarakat berbasis potensi lokal. Dalam pelaksanaan operasionalnya, BUMDes telah mengelola beberapa aktivitas usaha yang melibatkan masyarakat dan pelaku ekonomi lokal. Namun demikian, perkembangan usaha yang berjalan belum sepenuhnya diikuti oleh penguatan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur. Pembagian tugas antar pengurus masih bersifat fleksibel dan belum terdokumentasi secara jelas dalam bentuk standar kerja kelembagaan.

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa sebagian besar pengurus masih menjalankan tugas secara rangkap sehingga beban kerja belum terdistribusi secara proporsional. Selain itu, mekanisme koordinasi antar pengurus masih lebih bergantung pada komunikasi informal dan inisiatif individu. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kerja organisasi belum sepenuhnya berbasis pada peran dan fungsi yang terdefinisi secara jelas. Dari sisi kapasitas SDM, pengurus BUMDes memiliki komitmen yang baik terhadap pengembangan usaha desa, namun kompetensi manajerial dan pengelolaan organisasi masih berada pada tahap dasar. Belum adanya standar operasional sederhana serta sistem evaluasi kinerja menyebabkan proses kerja belum berjalan secara optimal dan konsisten.

Selain itu, motivasi kerja pengurus masih sangat dipengaruhi oleh semangat personal, bukan oleh sistem organisasi yang terbangun. Hal ini berpotensi menimbulkan ketergantungan pada individu tertentu serta berisiko mengganggu keberlanjutan kelembagaan apabila tidak dilakukan penguatan kapasitas secara sistematis. Dengan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kelembagaan BUMDes Sumber Rejo memiliki potensi berkembang yang kuat, namun memerlukan penguatan pada aspek pengelolaan sumber daya manusia. Penguatan tersebut meliputi penataan

pembagian peran, peningkatan kapasitas manajerial, penyusunan standar kerja sederhana, serta pembangunan komitmen organisasi yang lebih kolektif dan berkelanjutan.

Permasalahan Mitra dalam Pengelolaan Keuangan

Berdasarkan hasil observasi, diskusi awal, dan identifikasi kebutuhan mitra, permasalahan utama yang dihadapi BUMDes Sumber Rejo tidak hanya berkaitan dengan pengembangan usaha, tetapi juga pada aspek pengelolaan sumber daya manusia. Penguatan SDM menjadi kebutuhan mendasar karena keberhasilan kegiatan usaha sangat bergantung pada kemampuan pengurus dalam menjalankan fungsi organisasi secara efektif.

Permasalahan pertama yang ditemukan adalah belum adanya pembagian tugas yang jelas antar pengurus. Struktur organisasi telah terbentuk, namun pelaksanaan tugas masih bersifat fleksibel dan belum memiliki batasan tanggung jawab yang tegas. Kondisi ini menyebabkan terjadinya rangkap tugas pada beberapa posisi sehingga efektivitas kerja menjadi kurang optimal. Permasalahan kedua berkaitan dengan belum tersusunnya standar kerja yang sederhana dan mudah dipahami oleh seluruh pengurus. Aktivitas operasional masih berjalan berdasarkan kebiasaan dan pengalaman individu, bukan berdasarkan sistem kerja yang terstruktur. Akibatnya, konsistensi pelaksanaan kegiatan sulit dijaga dan proses evaluasi kinerja belum dapat dilakukan secara objektif. Permasalahan ketiga adalah keterbatasan kapasitas manajerial dan keterampilan organisasi. Sebagian besar pengurus memiliki semangat yang tinggi dalam mengembangkan BUMDes, namun belum mendapatkan penguatan kemampuan dalam aspek manajemen organisasi, pelayanan usaha, serta koordinasi kelembagaan. Hal ini berdampak pada proses pengambilan keputusan yang masih bersifat spontan dan kurang berbasis perencanaan. Permasalahan berikutnya adalah motivasi kerja yang masih sangat dipengaruhi oleh faktor personal. Belum adanya sistem apresiasi atau mekanisme insentif yang jelas menyebabkan keberlanjutan komitmen kerja sangat bergantung pada individu tertentu. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menimbulkan risiko menurunnya semangat kolektif organisasi.

Koordinasi internal antar pengurus belum berjalan secara sistematis. Komunikasi lebih banyak dilakukan secara informal sehingga potensi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas masih mungkin terjadi. Ketidakteraturan dalam koordinasi juga berpengaruh terhadap kecepatan pengambilan keputusan dan pelaksanaan program BUMDes. Secara umum, berbagai permasalahan tersebut menunjukkan bahwa tantangan utama BUMDes Sumber Rejo berada pada penguatan kapasitas SDM sebagai fondasi kelembagaan. Tanpa penataan peran, peningkatan kompetensi, serta pembentukan sistem kerja yang sederhana dan terstruktur, pengembangan usaha BUMDes akan sulit mencapai keberlanjutan jangka panjang. Oleh karena itu, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini diarahkan untuk memberikan pendampingan dalam penguatan SDM BUMDes melalui penataan pembagian peran, peningkatan kapasitas manajerial, serta pembangunan komitmen kerja bersama guna menciptakan organisasi yang lebih profesional dan berkelanjutan.

Kebutuhan Penguatan SDM BumDes

Berdasarkan hasil identifikasi kondisi kelembagaan dan permasalahan yang dihadapi, BUMDes Sumber Rejo memerlukan upaya penguatan sumber daya manusia secara terencana dan berkelanjutan. Penguatan SDM tidak hanya berfokus pada

peningkatan kemampuan individu, tetapi juga pada pembentukan sistem kerja organisasi yang mampu mendukung keberlanjutan usaha BUMDes. Kebutuhan pertama yang menjadi prioritas adalah penataan pembagian peran dan tanggung jawab antar pengurus. Kejelasan fungsi setiap posisi diperlukan agar pelaksanaan kegiatan berjalan lebih efektif, menghindari tumpang tindih tugas, serta meningkatkan akuntabilitas kerja dalam organisasi. Dengan adanya pembagian peran yang jelas, koordinasi internal dapat berjalan lebih terarah dan efisien. Kebutuhan kedua adalah penyusunan standar kerja sederhana yang dapat diterapkan sesuai kapasitas BUMDes. Standar kerja tersebut diperlukan sebagai pedoman dasar dalam menjalankan aktivitas operasional sehari-hari, sehingga seluruh pengurus memiliki acuan yang sama dalam bekerja. Sistem yang sederhana namun konsisten dinilai lebih realistis untuk diterapkan pada tahap pengembangan awal kelembagaan BUMDes. Kebutuhan berikutnya berkaitan dengan peningkatan kapasitas manajerial pengurus. Penguatan kapasitas diperlukan dalam aspek manajemen organisasi, pelayanan usaha, komunikasi kerja, serta pengambilan keputusan berbasis kebutuhan organisasi. Pendekatan pelatihan yang bersifat praktis dan kontekstual menjadi pilihan utama agar materi yang disampaikan dapat langsung diterapkan dalam aktivitas kelembagaan.

Selain itu, BUMDes juga memerlukan penguatan motivasi dan komitmen kerja kolektif. Pengembangan organisasi tidak dapat berjalan optimal apabila hanya bergantung pada individu tertentu. Oleh karena itu, diperlukan kesepahaman bersama mengenai visi, tujuan, dan arah pengembangan BUMDes agar seluruh pengurus memiliki rasa tanggung jawab yang sama terhadap kemajuan organisasi. Kebutuhan lainnya adalah penguatan koordinasi internal dan komunikasi antar pengurus. Komunikasi yang terstruktur akan memudahkan proses pengambilan keputusan dan mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih profesional. Dalam konteks ini, pendampingan berperan sebagai fasilitator untuk membantu merapikan sistem kerja tanpa mengambil alih peran pengurus BUMDes. Secara keseluruhan, kebutuhan penguatan SDM BUMDes Sumber Rejo mencakup aspek struktural, kapasitas individu, serta budaya kerja organisasi. Melalui penguatan yang dilakukan secara bertahap dan sesuai kebutuhan nyata di lapangan, diharapkan BUMDes mampu membangun sistem kelembagaan yang lebih solid, profesional, dan berkelanjutan dalam menjalankan fungsi ekonominya bagi masyarakat desa.

METODE PELAKSANAAN

Kerangka Solusi Program

Program Pengabdian kepada Masyarakat ini dirancang sebagai bentuk pendampingan dalam penguatan sumber daya manusia (SDM) BUMDes. Kerangka solusi disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan mitra yang menunjukkan bahwa tantangan utama kelembagaan tidak hanya terletak pada aspek usaha, tetapi pada pengelolaan SDM yang belum terstruktur secara optimal. Pendekatan yang digunakan menitikberatkan pada penguatan kapasitas pengurus melalui penyadaran peran organisasi, penataan pembagian tugas, peningkatan keterampilan manajerial dasar, serta pembangunan komitmen kerja bersama. Program tidak hanya berorientasi pada penyampaian materi, tetapi juga pada pembentukan sistem kerja sederhana yang dapat diterapkan langsung dalam aktivitas organisasi.

Secara konseptual, kerangka solusi program dapat digambarkan sebagai berikut:

Permasalahan SDM → Penguatan Kapasitas → Penataan Peran → Sistem Kerja Sederhana → Profesionalisme Kelembagaan BUMDes

Kerangka Solusi Program



Gambar 3.1 Kerangka Solusi Program

Dengan kerangka ini, program diharapkan mampu mendorong terciptanya SDM BUMDes yang lebih siap dalam menjalankan fungsi kelembagaan secara efektif dan berkelanjutan.

Strategi Implementasi Program

Strategi pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan partisipatif dengan melibatkan pengurus BUMDes secara aktif dalam setiap tahapan kegiatan.

- a. Tahap Persiapan: Pada tahap ini dilakukan koordinasi dengan pemerintah desa dan pengurus BUMDes untuk menyepakati fokus materi, jadwal pelaksanaan, serta kondisi awal pengelolaan SDM di lingkungan BUMDes.
- b. Tahap Pelaksanaan: Tahap pelaksanaan terdiri dari beberapa kegiatan utama, yaitu:
 - 1) FGD identifikasi kondisi SDM BumDes. Diskusi kelompok dilakukan untuk menggali kondisi aktual pembagian peran, tantangan kerja, serta kebutuhan penguatan SDM.
 - 2) Penyampaian Materi Penguatan SDM BumDes Materi difokuskan pada pentingnya SDM sebagai faktor kunci keberhasilan BUMDes, pembagian peran organisasi, serta prinsip kerja profesional.
- c. Penataan Pembagian Peran dan Tanggung Jawab. Pengurus didampingi dalam memahami peran ketua, sekretaris, bendahara, serta pengelola unit usaha agar pelaksanaan kerja lebih terarah.
- d. Pelatihan Kapasitas Dasar: Pelatihan meliputi manajemen sederhana, pelayanan usaha, komunikasi kerja, dan koordinasi organisasi.
- e. Diskusi Sistem Motivasi dan Apresiasi Kerja
- f. Tahap Evaluasi dan Komitmen Bersama. Tahap ini dilakukan melalui refleksi bersama untuk menyusun kesepakatan penguatan SDM sebagai bagian dari pengembangan kelembagaan BUMDes ke depan.

Metode Pendekatan

- a. Metode Partisipatif. Mendorong keterlibatan aktif mitra dalam mengidentifikasi permasalahan dan merumuskan solusi bersama.
- b. Metode Edukasi Praktis. Penyampaian materi dilakukan dengan pendekatan sederhana, berbasis pengalaman lapangan, dan mudah dipahami oleh pengurus BUMDes.
- c. Metode Pendampingan. Pendamping berperan sebagai fasilitator yang membantu merapikan sistem kerja organisasi tanpa mengambil alih peran pengurus. Pendekatan ini dipilih agar proses penguatan SDM tidak bersifat teoritis, tetapi langsung terkait dengan realitas kerja organisasi.

1. Target Luaran

- a. Tersusunnya pembagian peran dan tanggung jawab pengurus yang lebih jelas.
- b. Meningkatnya pemahaman pengurus mengenai manajemen organisasi sederhana.
- c. Terbangunnya kesepahaman mengenai standar kerja dasar BUMDes.
- d. Terbentuknya komitmen bersama dalam penguatan SDM BUMDes.

2. Indikator Keberhasilan

- a. Pengurus mampu menjelaskan peran dan tanggung jawab masing-masing posisi.
- b. Teridentifikasinya sistem kerja sederhana yang disepakati bersama.
- c. Meningkatnya partisipasi aktif pengurus selama proses kegiatan.
- d. Adanya komitmen bersama untuk menerapkan hasil penguatan SDM secara berkelanjutan.

3. Unsur yang Terlibat dalam Program

Pelaksanaan kegiatan melibatkan beberapa unsur kelembagaan yang saling mendukung, yaitu:

- a. BUMDes. Berperan sebagai pelaksana utama kegiatan dan penerima manfaat langsung dari penguatan SDM.
- b. UMKM. Sebagai mitra usaha yang mendukung praktik kerja BUMDes serta memberikan masukan terhadap kualitas pelayanan organisasi.
- c. Kelompok Tani. Berperan sebagai bagian dari ekosistem ekonomi desa yang berinteraksi dengan aktivitas usaha BUMDes.
- d. Karang Taruna. Berperan mendukung inovasi, komunikasi, serta penguatan semangat kolaboratif generasi muda dalam kegiatan BUMDes.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dilaksanakan dalam bentuk pendampingan penguatan sumber daya manusia BUMDes Sumber Rejo. Tahap awal kegiatan dimulai dengan koordinasi bersama pengurus BUMDes dan pemerintah desa untuk mengidentifikasi kondisi aktual pengelolaan SDM. Melalui *Focus Group Discussion (FGD)*, diperoleh gambaran bahwa struktur organisasi telah terbentuk, namun pembagian tugas dan tanggung jawab belum terdokumentasi secara jelas. Beberapa posisi masih menjalankan tugas rangkap dan koordinasi antar pengurus lebih banyak dilakukan secara informal. Kondisi tersebut menyebabkan efektivitas kerja belum berjalan secara optimal.

Pada tahap penyampaian materi, peserta diberikan pemahaman mengenai pentingnya SDM sebagai faktor kunci keberhasilan BUMDes. Diskusi difokuskan pada pembagian peran organisasi, fungsi ketua, sekretaris, bendahara, serta pengelola unit usaha. Pengurus mulai menyadari bahwa keberlanjutan usaha tidak hanya bergantung pada peluang bisnis, tetapi juga pada sistem kerja yang tertata. Tahap berikutnya berupa pendampingan penataan pembagian peran dan tanggung jawab. Dalam sesi ini, pengurus mendiskusikan kembali fungsi masing-masing posisi dan menyepakati perlunya kejelasan tugas agar beban kerja lebih proporsional. Kegiatan juga mencakup pelatihan manajemen dasar, komunikasi kerja, serta pentingnya koordinasi internal. Hasil utama kegiatan meliputi: 1) Meningkatnya kesadaran pengurus mengenai pentingnya pembagian peran yang jelas. 2) Teridentifikasinya kebutuhan penyusunan standar kerja sederhana. 3) Meningkatnya pemahaman mengenai manajemen

organisasi dan pelayanan usaha. 4) Terbangunnya komitmen bersama untuk memperkuat SDM BUMDes secara bertahap (Kegiatan Gambar 1)

Tahap awal pelaksanaan kegiatan difokuskan pada penyampaian materi mengenai pentingnya penguatan sumber daya manusia (SDM) dalam pengelolaan BUMDes. Materi diberikan secara interaktif untuk meningkatkan pemahaman peserta mengenai pembagian peran, tanggung jawab, manajemen organisasi, serta pentingnya koordinasi dalam mendukung tata kelola BUMDes yang profesional. Penyampaian materi ini menjadi dasar sebelum peserta mengikuti sesi diskusi dan pendampingan lebih lanjut.



Gambar 1 Penyampaian materi oleh narasumber

Penyampaian materi berlangsung secara interaktif (Gambar 1) dengan melibatkan peserta dalam proses diskusi. Antusiasme pengurus BUMDes terlihat dari partisipasi aktif selama kegiatan, yang menunjukkan adanya peningkatan kesadaran mengenai pentingnya penguatan kapasitas SDM sebagai fondasi dalam membangun organisasi yang lebih efektif, profesional, dan berkelanjutan

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa tantangan utama BUMDes bukan hanya pada aspek permodalan atau pengembangan usaha, tetapi pada kesiapan SDM dalam mengelola organisasi secara profesional. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen organisasi yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis dalam keberlanjutan lembaga. Penguatan SDM dalam konteks BUMDes tidak semata-mata berkaitan dengan peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga dengan penataan struktur organisasi dan pembentukan budaya kerja kolektif. Pembagian peran yang jelas merupakan fondasi dasar dalam membangun akuntabilitas dan efektivitas organisasi. Pendekatan partisipatif yang digunakan dalam kegiatan ini terbukti efektif karena pengurus dilibatkan secara langsung dalam proses identifikasi masalah dan penyusunan solusi. Diskusi terbuka mendorong munculnya kesadaran bahwa sistem kerja yang lebih rapi akan berdampak pada kinerja usaha secara keseluruhan. Selain itu, pembahasan mengenai motivasi dan apresiasi kerja menunjukkan bahwa keberlanjutan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem formal, tetapi juga oleh komitmen internal pengurus. Penguatan SDM harus dilakukan secara bertahap dengan fokus pada kebutuhan nyata organisasi, bukan pada penerapan sistem yang terlalu kompleks. Dari perspektif kelembagaan, penguatan SDM menjadi langkah awal menuju profesionalisasi BUMDes. Organisasi yang memiliki struktur jelas, pembagian peran tegas, dan koordinasi efektif akan lebih siap dalam menghadapi tantangan pengembangan usaha di masa mendatang.

Pembahasan

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa tantangan utama BUMDes bukan hanya pada aspek permodalan atau pengembangan usaha, tetapi pada kesiapan SDM dalam mengelola organisasi secara profesional. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen organisasi yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis dalam keberlanjutan lembaga. Penguatan SDM dalam konteks BUMDes tidak semata-mata berkaitan dengan peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga dengan penataan struktur organisasi dan pembentukan budaya kerja kolektif. Pembagian peran yang jelas merupakan fondasi dasar dalam membangun akuntabilitas dan efektivitas organisasi.

Pendekatan partisipatif yang digunakan dalam kegiatan ini terbukti efektif karena pengurus dilibatkan secara langsung dalam proses identifikasi masalah dan penyusunan solusi. Diskusi terbuka mendorong munculnya kesadaran bahwa sistem kerja yang lebih rapi akan berdampak pada kinerja usaha secara keseluruhan. Selain itu, pembahasan mengenai motivasi dan apresiasi kerja menunjukkan bahwa keberlanjutan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem formal, tetapi juga oleh komitmen internal pengurus. Penguatan SDM harus dilakukan secara bertahap dengan fokus pada kebutuhan nyata organisasi, bukan pada penerapan sistem yang terlalu kompleks. Dari perspektif kelembagaan, penguatan SDM menjadi langkah awal menuju profesionalisasi BUMDes. Organisasi yang memiliki struktur jelas, pembagian peran tegas, dan koordinasi efektif akan lebih siap dalam menghadapi tantangan pengembangan usaha di masa mendatang.

Setelah penyampaian materi, peserta diberikan kesempatan untuk menyimak pembahasan lanjutan sekaligus berdiskusi mengenai kondisi riil yang dihadapi dalam pengelolaan BUMDes. Tahapan ini bertujuan memperkuat pemahaman peserta terhadap materi sekaligus menghubungkan konsep yang diberikan dengan permasalahan yang dihadapi di lapangan.



Gambar 2 Peserta menyimak penyajian materi



Gambar 3. Photo Tim PKM bersama mitra

Keterlibatan peserta dalam menyimak materi (Gambar 2) menunjukkan adanya komitmen untuk meningkatkan kompetensi dalam pengelolaan organisasi. Diskusi yang berlangsung selama kegiatan membantu peserta mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi, seperti pembagian tugas yang belum optimal dan perlunya penyusunan sistem kerja yang lebih terstruktur sebagai upaya meningkatkan efektivitas kelembagaan BUMDes.

Sebagai penutup kegiatan (Gambar 3) , dilakukan sesi dokumentasi bersama antara tim pengabdian dan mitra sebagai bentuk apresiasi atas partisipasi seluruh peserta. Dokumentasi ini juga menjadi bukti terjalannya kolaborasi antara perguruan tinggi dan BUMDes dalam mendukung penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui kegiatan pendampingan.

Kegiatan diakhiri dengan komitmen (Gambar 3) bersama untuk mengimplementasikan hasil pendampingan melalui pembagian tugas yang lebih jelas, penyusunan standar kerja sederhana, serta peningkatan koordinasi internal. Diharapkan sinergi yang telah terbangun antara tim pengabdian dan pengurus BUMDes dapat terus berlanjut dalam mendukung pengelolaan organisasi yang lebih profesional, adaptif, dan berkelanjutan.

Keberlanjutan Program

Keberlanjutan program penguatan SDM menjadi aspek penting agar hasil kegiatan tidak berhenti pada tahap diskusi dan pelatihan, tetapi benar-benar diterapkan dalam praktik organisasi. Strategi keberlanjutan yang disepakati meliputi:

- a. Penerapan pembagian tugas yang lebih jelas dalam aktivitas operasional BUMDes.
- b. Penyusunan standar kerja sederhana sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan.
- c. Evaluasi internal secara berkala untuk menilai efektivitas sistem kerja.
- d. Penguatan kapasitas lanjutan melalui pelatihan berikutnya sesuai kebutuhan.

Pendamping dalam kegiatan ini berperan sebagai fasilitator yang membantu merapikan sistem kerja tanpa mengambil alih fungsi organisasi. Dengan demikian, keberlanjutan program sepenuhnya berada di tangan pengurus BUMDes sebagai pelaksana utama. Melalui penguatan SDM yang dilakukan secara bertahap dan konsisten, diharapkan BUMDes Sumber Rejo mampu membangun organisasi yang lebih profesional, solid, dan berkelanjutan dalam mendukung kemandirian ekonomi desa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dengan tema penguatan sumber daya manusia BUMDes yang dilaksanakan pada BUMDes Sumber Rejo Desa Kelurahan, Kecamatan Jambu, Kabupaten Semarang telah memberikan kontribusi positif dalam peningkatan kesadaran dan kapasitas kelembagaan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pengurus BUMDes mulai memahami pentingnya pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas sebagai dasar efektivitas organisasi. Melalui pendekatan partisipatif, pengurus dapat mengidentifikasi kelemahan sistem kerja yang selama ini berjalan dan menyepakati perlunya penataan struktur organisasi yang lebih tertata. Pendampingan yang dilakukan tidak hanya meningkatkan pemahaman mengenai manajemen organisasi sederhana, tetapi juga mendorong terbentuknya komitmen kolektif untuk memperkuat kapasitas SDM secara bertahap. Penguatan ini menjadi fondasi penting dalam mendukung profesionalisme BUMDes serta keberlanjutan pengelolaan usaha desa.

Secara keseluruhan, kegiatan ini menjadi langkah awal dalam membangun SDM BUMDes yang lebih solid, terstruktur, dan berorientasi pada pengembangan kelembagaan jangka panjang.

Saran

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Pengurus BUMDes perlu menerapkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang telah disepakati secara konsisten dalam aktivitas operasional.
- b. Perlu disusun standar kerja sederhana yang menjadi pedoman dalam menjalankan kegiatan organisasi.
- c. Evaluasi internal secara berkala perlu dilakukan guna memastikan efektivitas sistem kerja yang diterapkan.
- d. Penguatan kapasitas SDM perlu dilanjutkan melalui pelatihan lanjutan sesuai kebutuhan perkembangan BUMDes.
- e. Pemerintah desa diharapkan terus memberikan dukungan kelembagaan dalam upaya profesionalisasi pengelolaan BUMDes.

Dengan adanya tindak lanjut yang konsisten, BUMDes Sumber Rejo diharapkan mampu berkembang menjadi lembaga ekonomi desa yang profesional, adaptif, dan berkelanjutan dalam mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat

DAFTAR PUSTAKA

- Be, E., Oki, K. K., & Babulu, N. L. (2024). Penguatan Kapasitas dan Tata Kelola Keuangan BUMDes di Desa Oinbit Kecamatan Insana. *Kontribusi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 206–215. <https://doi.org/10.53624/kontribusi.v4i2.354>
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human resource management: A contemporary approach* (8th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Fahmi, T. & Yulianto. (2024). Penguatan Kapasitas BUMDes dan Prakarsa BUMDesma di Kecamatan Ambarawa Kabupaten Pringsewu. *Kreativasi: Journal of Community Empowerment*, 3(2), 203–213. <https://doi.org/10.33369/kreativasi.v3i2.37078>
- Kissa, B., Gounopoulos, E., Kamariotou, M., & Kitsios, F. (2023). Business Process Management Analysis with Cost Information in Public Organizations: A Case Study at an Academic Library. *Modelling*, 4(2), 251–263. <https://doi.org/10.3390/modelling4020014>
- Malaikosa, Y. M. L., Ghozali, M. A., Kholidya, C. F., Widyaswari, M., Fitria, R. N., & Pramana, A. (2024). Penguatan Kapasitas Potensi BUMDes melalui Literasi Digital dan Pemanfaatan Media Sosial. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 72–82. <https://doi.org/10.37567/pkm.v4i2.3153>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa.
- Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pendaftaran, Pendataan, dan Pemeringkatan BUMDes.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Syafani, T. S., Effendi, I., Azzahra, M. A., & Lestari, P. D. (2024). Pemberdayaan Pengurus Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Kunjir, Kabupaten Lampung Selatan dalam Peningkatan Manajemen Usaha. *Jurnal Pengabdian Fakultas Pertanian Universitas Lampung*, 3(1), 101. <https://doi.org/10.23960/jpfp.v3i1.7917>
- Trisnanti, R., Yurisinthae, E., & Aritonang, M. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pengurus terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Niut Raya*. 10.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2009). *Capacity development: A UNDP primer*. UNDP.
- World Bank. (1992). *Governance and development*. World Bank.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.