

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **A. Efektivitas Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)**

##### **1. Pengertian Efektivitas**

Didalam sebuah tatanan kerja, efektivitas merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh seseorang maupun organisasi. Efektivitas dapat dijadikan tolak ukur tingkat keberhasilan yang dihasilkan seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif.

Menurut Ravianto yang dimuat dalam situs <http://www.dosen-pendidikan.co.id/efektivitas-adalah/> Pengertian efektivitas adalah “Seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan”. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun, mutunya maka dapat dikatakan efektif.

Efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna/client.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai,

semakin efektif pula kegiatan tersebut, Efektivitas juga sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

## **2. Pengertian Badan Usaha Milik desa (BUMDes)**

Badan usaha milik desa yang sering disebut dengan BUMDes adalah sebuah lembaga usaha desa yang dikelola oleh pemerintah desa juga masyarakat desa tersebut dengan tujuan untuk memperkuat perekonomian desa dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi yang ada di desa tersebut.

BUMDes merupakan sebuah badan usaha yang mampu membantu masyarakat dalam segala hal antara lain memenuhi kebutuhan sehari-hari, menjadi peluang usaha atau lapangan pekerjaan, menambah wawasan masyarakat desa.

BUMDes berada dalam kepemilikan pemerintahan Desa, digunakan untuk kemakmuran masyarakat desa. Baik pendirian, permodalan, pelaksanaan,keuntungan yang diperoleh itu dibawah naungan desa.

UU No 6 tahun 2014 pasal 1 ayat 1 mendefinisikan desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat, setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak

asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

### **3. Landasan Hukum BUMDes**

Komitmen pemerintah untuk mengembangkan BUMDes dituangkan dalam aturan perundang undangan, khususnya yang mengatur desa. Sebelumnya pendirian BUMDes sudah diatur dalam UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 72 tahun 2005 tentang Desa. Kajian terhadap peraturan perundang-undangan ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi hukum atau peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai substansi atau materi yang akan diatur.

Dalam kajian ini akan diketahui posisi dari peraturan daerah yang baru. Analisis ini akan menggambarkan sinkronisasi, harmonisasi peraturan perundang-undangan yang ada serta posisi dari peraturan daerah untuk menghindari terjadinya tumpang tindih pengaturan.

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2019:11) “Landasan hukum yang mengatur tentang Badan Usaha Milik Desa terbagi menjadi 3 bagian, yaitu Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan menteri desa (PERMENDes) yakni tentang pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2015 tentang pendirian, pengurusan dan pengelolaan, dan pembubaran Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

#### 4. Prinsip-Prinsip Pengelolaan BUMDes

Dalam pengelolaan sebuah organisasi, hal yang sangat perlu menjadi fokus perhatian adalah prinsip-prinsip yang harus dijadikan pola dasar sebuah organisasi, kehadirannya semakin menjadi sebuah kebutuhan kalau pelaksanaan kegiatan selalu ada tuntutan kerja secara kolektifitas. Oleh karena prinsip-prinsip tersebut menjadi acuan untuk terlaksananya program-program kegiatan (rencana kerja) dalam rangka tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Menurut V.Wiratna (2019:31) “Pengelolaan BUMDes harus dijalankan dengan menggunakan prinsip kooperatif, partisipatif, emansipatif, transparansi, akuntabel, dan sustainable, dengan mekanisme member-base dan self help yang dijalankan secara profesional, dan mandiri”. Berkenaan dengan hal itu, untuk membangun BUMDes diperlukan informasi yang akurat dan tepat tentang karakteristik ke-lokal-an, produk (barang dan jasa) yang dihasilkan”.

##### a. Kooperatif

Semua komponen yang terlibat didalam BUMDes harus mampu melakukan kerjasama yang baik demi pengembangan dan kelangsungan hidup usahanya. BUMDes merupakan pilar kegiatan ekonomi di desa yang berfungsi sebagai lembaga sosial (social institution) dan komersial (commercial institution) sehingga membutuhkan kerjasama yang sinergis antara pengurus, pemerintah desa, masyarakat serta instansi terkait. BUMDes sebagai lembaga sosial berpihak kepada kepentingan masyarakat melalui kontribusinya dalam penyediaan pelayanan sosial. Sedangkan sebagai lembaga komersial bertujuan mencari keuntungan melalui penawaran

sumber daya lokal (barang dan jasa) ke pasar. Dalam menjalankan usahanya prinsip kooperatif harus selalu ditekankan. BUMDes sebagai badan hukum, dibentuk berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, dan sesuai dengan kesepakatan yang terbangun di masyarakat desa.

b. Partisipatif

Semua komponen yang terlibat didalam BUMDes harus bersedia secara sukarela atau diminta untuk memberikan dukungan dan kontribusi yang dapat mendorong kemajuan usaha BUMDes. Partisipasi masyarakat dalam pengelolaan BUMDes sangat diharapkan dan peran pemerintah dalam melakukan sosialisasi dan penyadaran kepada masyarakat desa melalui pemerintah provinsi atau pemerintah kabupaten tentang arti penting berpartisipasi dalam BUMDes bagi BUMDes sebagai suatu lembaga ekonomi modal usahanya dibangun atas inisiatif masyarakat dan menganut prinsip partisipasi. Ini berarti pemenuhan modal usaha BUMDes harus bersumber dari masyarakat. Meskipun demikian, tidak menutup kemungkinan BUMDes dapat mengajukan pinjaman modal kepada pihak luar, seperti dari Pemerintah Desa atau pihak lain, bahkan melalui pihak ketiga. Ini sesuai dengan Peraturan perundang-undangan (UU 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah Pasal 213 ayat 3). Penjelasan ini sangat penting untuk mempersiapkan pendirian BUMDes, karena implikasinya akan bersentuhan dengan

pengaturannya dalam Peraturan Daerah (Perda) maupun Peraturan Desa (Perdes).

c. Emansipatif

Semua komponen yang terlibat didalam BUMDes harus diperlukan sama tanpa memandang golongan, suku, dan agama mekanisme operasionalisasi BUMDes diserahkan sepenuhnya kepada masyarakat desa tanpa memandang latar belakang perbedaan apapun. Untuk itu, masyarakat desa perlu dipersiapkan terlebih dahulu agar dapat menerima gagasan baru tentang lembaga ekonomi yang memiliki dua fungsi yakni bersifat sosial dan komersial. Dengan tetap berpegang teguh pada karakteristik desa dan nilai-nilai yang hidup dan dihormati. Maka persiapan yang dipandang paling tepat adalah berpusat pada sosialisasi, pendidikan, dan pelatihan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap peningkatan standar hidup masyarakat desa.

d. Transparansi

Aktivitas yang berpengaruh terhadap kepentingan masyarakat umum harus diketahui oleh segenap lapisan masyarakat dengan mudah dan terbuka. Transparansi dalam pengelolaan BUMDes sangat diperlukan mengingat BUMDes merupakan lembaga ekonomi yang beroperasi di pedesaan dimana nilai-nilai yang harus dikembangkan adalah kejujuran dan keterbukaan. Kinerja BUMDes mampu memberikan

kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan warga desa. Disamping itu supaya tidak berkemabang sistem usaha kapitalistis di pedesaan yang dapat mengakibatkan terganggunya nilai-nilai kehidupan masyarakat. Keberadaan BUMDes diharapkan mampu mendorong dinamisasi kehidupan ekonomi di pedesaan. Peran pemerintah desa adalah membangun relasi dengan masyarakat untuk mewujudkan pemenuhan standar pelayanan minimal sebagai bagian dari upaya pengembangan komunitas (development based community) desa yang lebih berdaya dan memenuhi prinsip transparansi dalam pengelolaannya.

e. Akuntable

Seluruh kegiatan usaha harus dapat dipertanggung jawabkan secara teknis maupun administratif. Pendirian dan pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) adalah merupakan perwujudan dari pengelolaan ekonomi produktif desa yang dilakukan secara akuntable. Oleh karena itu, perlu upaya serius untuk menjadikan pengelolaan badan usaha tersebut dapat berjalan secara efektif, efisien, profesional mandiri dan bertanggungjawab.

f. Sustainable

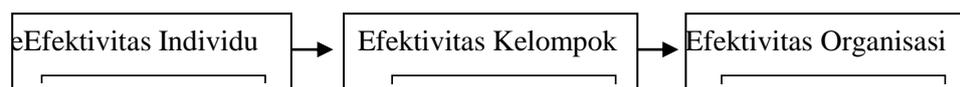
Kegiatan usaha harus dikembangkan dan dilestarikan oleh masyarakat dalam wadah BUMDes. BUMDes didirikan dengan tujuan pemberdayaan ekonomi desa. Tujuan tersebut akan dicapai

diantaranya dengan cara memberikan pelayanan kebutuhan untuk usaha produktif terutama pada kelompok miskin di pedesaan, menciptakan pemerataan kesempatan berusaha, dan meningkatkan pendapatan masyarakat desa.

##### 5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi efektivitas BUMdes

Efektivitas merupakan suatu pencapaian dari kegiatan sesuai dengan yang telah direncanakan. Suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang tentu bisa menunjang untuk mencapai tujuan secara kelompok. Hal ini dapat terjadi karena setiap organisasi terbagi menjadi beberapa bagian atau kelompok.

Disamping itu, pencapaian tujuan kelompok akan mendukung pencapaian suatu organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu efektivitas dalam sebuah organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan gambar perspektif efektivitas diatas maka dapat terlihat jelas hubungan diantara ketiganya antara efektivitas individu, efektivitas kelompok, dan efektivitas organisasi.

Efektivitas individu akan mendukung efektivitas kelompok dan efektivitas kelompok akan mendukung efektivitas organisasi. Sehingga dengan begitu pencapaian tujuan organisasi bergantung kepada suatu efektivitas kelompok. Demikian juga dengan efektivitas kelompok yang bergantung dengan efektivitas individu.

## 1. Faktor yang mempengaruhi efektivitas BUMDes.

Pada kenyataannya, efektivitas Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dapat dipengaruhi oleh lima faktor yaitu keterlibatan atau *involvement*, adaptasi atau *adaptation*, misi atau *mission*, konsistensi (*consistency*), serta Pendidikan dan Pelatihan.

### a. Keterlibatan (Involvement)

Keterlibatan yang dimaksud adalah perlakuan yang menjadikan pengurus merasa diikut sertakan dalam kegiatan organisasi sehingga dapat membuat merasa lebih bertanggungjawab lagi mengenai tindakan yang telah dan akan dilakukannya.

### b. Adaptasi (Adaptation)

Merupakan kemampuan yang ada pada organisasi agar bisa menerjemahkan pengaruh dari lingkungan terhadap organisasi maksudnya adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal dengan cara melakukan perubahan internal pada suatu organisasi.

### c. Misi (Mission)

Merupakan suatu bentuk dimensi dari budaya yang menunjukkan kepada tujuan utama dari organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh serta fokus terhadap dengan apa yang dianggap penting oleh organisasi.

d. Konsistensi (Consistency)

Merupakan tahap kesepakatan anggota pada suatu organisasi terhadap asumsi dasar serta nilai inti dari suatu organisasi.

e. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan atau yang sering disebut dengan diklat ini juga merupakan faktor yang sangat penting dalam menuju efektivitas Badan Usaha Milik Desa. Dengan adanya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pengurus akan mengerti dan mampu dengan pokok tugas yang telah diberikan oleh organisasi.

## 6. Indikator Efektivitas BUMDes

Indikator merupakan suatu konsep dan sekaligus ukuran. Sebagai suatu konsep, indikator efektivitas merupakan besaran kuantitatif mengenai suatu konsep tertentu yang dapat digunakan untuk mengukur proses dan hasil. Efektivitas organisasi akan tercermin pada bagaimana upaya pengurus untuk meningkatkan kemampuan dan kreatifitas nya dalam mengelola dan mengerjakan tugasnya dengan baik.

Menurut Hasibuan yang dimuat dalam situs <https://www.psycology-mania.com/indikator-efektifitas-kerja.html?l=1> “Efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volumee kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

c. Pemanfaatan Waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

d. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Digunakan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap pegawai sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan

usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

## **B. Pendidikan dan Pelatihan**

### **1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan.

Menurut Andrew E. Sikula (dalam Dra.H.Sadili Samsudin, M.M. M.Pd, 2010:210)mendefinisikan Pendidikan sebagai berikut, *“Development is a longterm educational process utilizing a systematic and organized prodecure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose”*. Pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Pendidikan dan Pelatihan memiliki tujuan yang sama,yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu yang

relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Sering terjadi strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan. Dapat juga diadakan suatu latihan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah, atau masalah-masalah operasional lainnya. Sasaran-sasaran pelatihan dan pengembangan harus mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar-standar prestasi kerja individual dan efektivitas program organisasi.

## **2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan meliputi dua tujuan sekaligus, yaitu tujuan pendidikan dan pelatihan, yang merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Tujuan diadakannya pusat badan atau unit pendidikan dan pelatihan tersebut umumnya untuk dapat memecahkan masalah-masalah perilaku dalam organisasi yang meliputi masalah pengetahuan, ketrampilan dan motivasi atau sikap, serta untuk meningkatkan kompetensi para pesertanya terkait dengan tugas-tugas dan pekerjaan yang akan dipertanggung jawabkan. Seseorang yang mengalami skill problems tidak bisa berperilaku sebagaimana yang diharapkan, mungkin karena ia memang belum tahu sehingga perlu di didik. Seseorang yang mengalami motivation problems mungkin bukan karena ia tidak mau melakukan sebagaimana yang diharapkan, melainkan karena ia tidak tahu

mengapa harus melakukannya sehingga ia perlu diberi tahu. Seseorang yang mengalami problems bisa saja bukan karena ia tidak tahu tetapi karena ia tidak mau tahu sehingga perlu di motivasi. Dengan demikian, para pegawai, karyawan, akan mampu melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dipertanggung jawabkan kepada mereka sebagaimana yang diharapkan, dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Menurut pasal 9 Undang-undang ketenaga kerjaan tahun 2003, yang dimuat dalam (Skripsi Neli Purnamasari, 2017:18) "Pendidikan dan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan". Tujuan-tujuan pendidikan dan pelatihan dapat dikelompokkan menjadi lima bidang yaitu:

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian-keahlian para pegawai/karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai/karyawan baru agar kompeten dalam bekerja.
- d. Memabantu memecahkan masalah operasional.
- e. Mempersiapkan pegawai/karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto yang dimuat dalam (Skripsi Neli Purnamasari, 2017:18), tujuan dari pendidikan dan pelatihan antara lain:

- a. Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.
- b. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- c. Kekeliruan dalam bekerja diharapkan dapat berkurang.
- d. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Menurut harsono yang dimuat dalam (Skripsi Neli Purnamasari, 2017:19), penyelenggaraan diklat secara umum untuk:

- a. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan ketrampilan.
- b. Menciptakan adanya pola berpikir sama.
- c. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang baik.
- d. Membina karier pegawai.

Dari uraian diatas, pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan belajar bagi setiap pegawai untuk meningkatkan pengetahuannya terhadap organisasi dan tujuan organisasi, meningkatkan wawasan, ketrampilan baik bagi pegawai baru maupun pegawai yang akan menduduki jabatan tertentu ataupun pegawai dengan kualifikasi keahlian tertentu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### **3. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan memegang peran penting dalam dunia kerja untuk memperoleh hasil yang maksimal. Pendidikan dan pelatihan dapat disimpulkan sebagai sebuah rangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, ketrampilan dan peningkatan sikap seseorang karyawan/pengurus organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Menurut Simamora yang dimuat dalam (Skripsi Neli Purnamasari, 2017:19), “menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan yaitu meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan, menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Sedangkan menurut Wursanto yang dimuat dalam (Skripsi Neli Purnamasari, 2017:20), ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan yaitu:

- a. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai.
- b. Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai.
- c. Pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Dengan pendidikan dan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

Manfaat pendidikan dan pelatihan juga dapat dikelompokkan menjadi:

1. Manfaat bagi organisasi

- a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan tetapi kecermatan melaksanakan tugas. Kerjasama yang baik antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan berbeda dan spesialisasi, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang lebih ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai satuan yang bulat dan utuh.
- b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan. Saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
- c) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan kegiatan tepat, selain itu para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh manajer.
- d) Meningkatkan semangat kerja seluruh pegawai dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.
- e) Mendorong sikap keterbukaan manajemen, penerepan gaya manajerial (pengurusan) yang partisipatif.
- f) Memperlancar jalannya komunikasi efektif yang memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasional.

- g) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya ialah rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

## 2. Manfaat bagi individu

- a) Menolong para pegawai membuat keputusan dengan baik.
- b) Meningkatkan kemampuan para pegawai menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
- c) Timbulnya dorongan didalam diri para pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- d) Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi, dan konflik.
- e) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara tekhnikal dan intelektual.
- f) Meningkatkan kepuasan kerja.
- g) Semakin besarnya tekad pegawai untuk lebih mandiri.
- h) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas dimasa mendatang.

## 3. Manfaat bagi kelompok kerja

- a) Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
- b) Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.

- c) Ketaatan semua pihak terhadap berbagai ketentuan yang bersifat normal, berlaku umum, dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku khusus dilingkungan seluruh pegawai.
- d) Terjadinya iklim yang baik bagi pertumbuhan para pegawai.
- e) Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

Sedangkan menurut Simamora yang dimuat dalam (Skripsi Neli Purnamasari, 2017:22), menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan antara lain:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan.
- c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi persyaratan perencanaan SDM.
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

#### **4. Fungsi Pendidikan dan Pelatihan**

Secara umum pendidikan dan pelatihan berfungsi untuk memberikan kesempatan kepada anggota/pengurus dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial, pengelolaan, tugas, dan tanggung jawab yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Umar Tirtarahardja yang dimuat dalam (Skripsi Neli Purnamasari, 2017:22), fungsi pendidikan dan pelatihan yaitu:

- a) Memperbaiki kinerja (performance) para peserta.

- b) Mempersiapkan promosi ketenagakerjaan pada jabatan yang lebih rumit dan sulit.
- c) Mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yaitu tingkatan pengawasan atau manajerial.
- d) Dapat membantu karyawan membuat keputusan yang lebih baik.
- e) Meningkatkan kemampuan dibidang kerjanya sehingga dapat mengurangi stress dan menambah rasa percaya diri.
- f) Sebagai proses penumbuhan intelektualitas sehingga kecemasan menghadapi perubahan dimasa masa mendatang dapat dikurangi.

## **5. Keterkaitan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Efektivitas BUMDes.**

Menjadi pengurus Badan Usaha Milik Desa yang berkualitas sangat bergantung pada keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuhnya, Pengurus Badan Usaha Milik Desa yang memiliki riwayat pendidikan yang cukup akan mampu mengembangkan dan menyumbangkan ide-ide inovatif dan dituangkan dalam bentuk unit usaha yang dibutuhkan oleh masyarakat desa dan mampu mengemban tugas dan tanggung jawabnya secara optimal akan mampu membawa organisasi BUMDes pada tujuannya yaitu memudahkan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Kualitas pengurus Badan Usaha Milik Desa dapat diukur dengan bagaimana ia menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian adanya pendidikan dan pelatihan akan memberikan kontribusi dan dampak yang besar bagi keberlangsungan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

## 6. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Indikator merupakan suatu konsep dan sekaligus ukuran. Sebagai suatu konsep, indikator pendidikan merupakan besaran kuantitatif mengenai suatu konsep tertentu yang dapat digunakan untuk mengukur proses dan hasil pendidikan atau dampak dari suatu instrumen kebijakan pendidikan. Sebagai ukuran kuantitatif, indikator merupakan besaran dari suatu keadaan empiris dari suatu konsep atau gejala tertentu sebagai hasil dari pengolahan dua satuan data atau lebih dalam waktu yang bersamaan. Indikator juga didefinisikan sebagai perbandingan antara dua atau lebih variabel sehingga dapat diinterpretasikan. Data dan indikator tidak dapat dipisahkan bahkan saling bergabung satu sama lain. Indikator tidak mungkin dihasilkan tanpa dukungan data, sebaliknya data tidak memiliki acuan konseptual apapun tanpa dilakukannya definisi tentang indikator.

Adapun indikator menurut Sadili Samsudin (2010:113) yang mencakup:

### a. Kualitas Angkatan Kerja

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki ketrampilan dasarseperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara, dan memecahkan masalah. Orang-orang

seperti ini potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaannya.

b. Perubahan yang Cepat dan Terus-menerus

Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung secara terus menerus. Pengetahuan dan ketrampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

c. Masalah Alih Teknologi.

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi yang lainnya. Alih teknologi tanpa didukung karyawan yang memahami penggunaannya secara efektif, tidak akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitasnya. Maka dari itu pelatihan akan perubahan teknologi ini sangat penting untuk peningkatan kualitas SDM dalam pekerjaannya.

d. Perubahan Demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia, maka pelatihan dibutuhkan

agar melatih karyawan yang berbeda latar belakang, sosial budaya, jenis kelamin untuk menciptakan keselarasan dalam pekerjaan.

### **C. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian dan dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian yang merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut. Kerangka pikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan (Sujarweni, 2019:67).

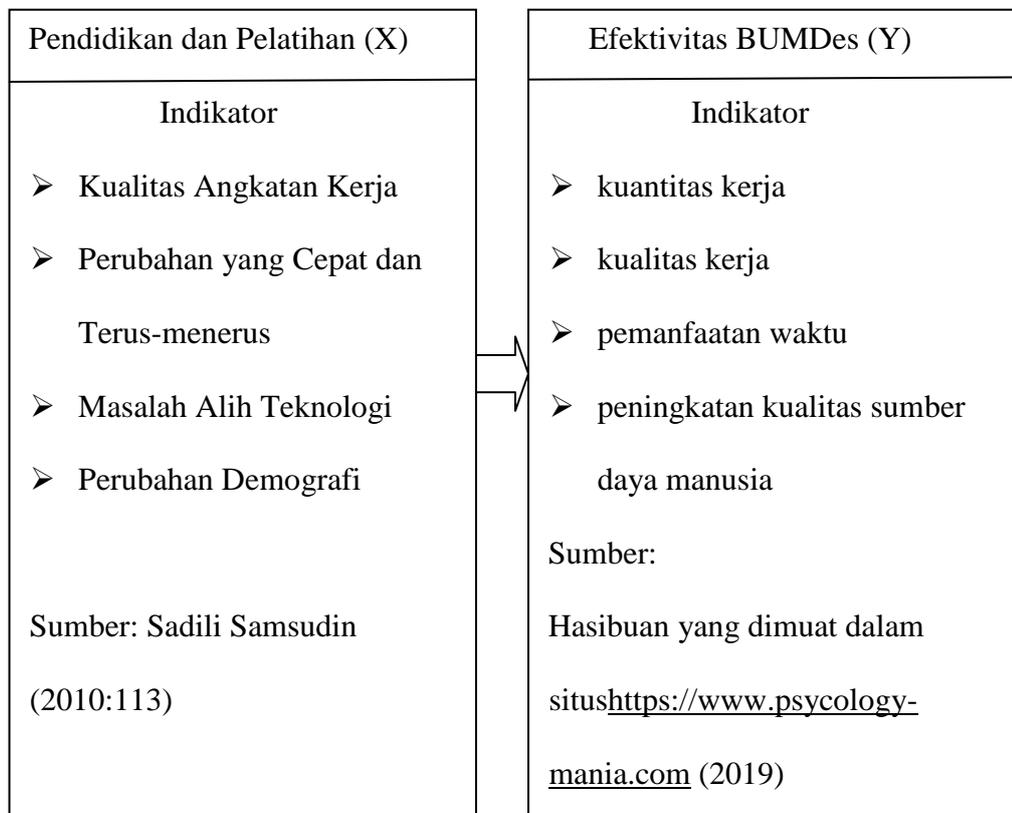
Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan organisasi. Pendidikan dan pelatihan memegang peran penting dalam pencapaian efektivitas dan tujuan organisasi tersebut. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka kemampuan mengelola dan mengembangkan Badan Usaha Milik Desa akan efektif dan optimal.

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas BUMDes karena memiliki peran untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Adapun indikator dari pendidikan dan pelatihan yaitu kualitas angkatan kerja, perubahan yang cepat dan terus menerus, masalah alih teknologi, dan perubahan demografi. Pendidikan dan pelatihan merupakan modal mutlak

yang harus dijalankan oleh perusahaan atau organisasi, karena dapat berfungsi meningkatkan kemampuan dan pengembangan dalam kinerjanya.

Efektivitas Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan suatu pencapaian dari kegiatan sesuai dengan yang telah direncanakan, semakin besar pencapaian yang diperoleh BUMDes, maka semakin efektif kinerja serta pengelolaan dalam pelaksanaannya. Efektivitas yang baik akan memberikan banyak keuntungan bagi organisasi salah satunya dalam pencapaian tujuan akan mudah tercapai. Penulis berharap indikator-indikator diatas dapat menjawab permasalahan yang timbul dalam penelitian ini. Dari uraian diatas dapat dilihat kerangka pikir dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang kebenarannya perlu dilakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan dan kerangka pikir, maka dapat ditarik suatu hipotesis yaitu: Ada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Pekon Kutawaringin Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu.