

**PERAN *HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN
KINERJA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES)
KOTO MAJIDIN MUDIK**

SKRIPSI



OLEH:

LARA VERONICA

NIM. 2110402038

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN EKONOMI SYARIAH
2025 M/ 1447 H**

**PERAN *HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN
KINERJA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES)
KOTO MAJIDIN MUDIK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

OLEH:

LARA VERONICA

NIM. 2110402038

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

2025 M/ 1447 H

Wawan Novianto, M.M
Dosen FEBI IAIN Kerinci

Sungai Penuh, Februari 2025
Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Kerinci
di-

NOTA DINAS

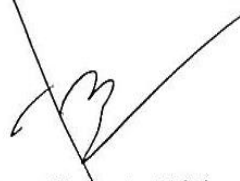
Assalamualaikum, Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa Skripsi saudara : **Lara Veronica, NIM 2110402038**, yang berjudul: **“Peran *Human Capital* Dalam Meningkatkan Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik”**, telah dapat diajukan untuk dimunaqasah guna melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik

Demikianlah kami ucapkan terima kasih, semoga bermanfaat bagi kepentingan agama dan bangsa.

Wassalamualaikum. Wr, Wb.

Pembimbing,


Wawan Novianto, M.M
NIP. 198411102019031008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
Jln. Kapten Muradi, Desa Sumur Jauh, Kecamatan Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh
Telp. (0748) 21065, Fax (0748) 22114m Kode Pos. 37112
Website: www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

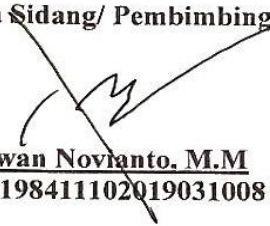
PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan oleh sidang Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci pada hari tanggal 5 Mei 2025 dan telah diterima sebagai bagian dari syarat-syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Sungai Penuh, 06 Mei 2025

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

Ketua Sidang/ Pembimbing


Wawan Novianto, M.M
NIP. 198411102019031008

Penguji I


Dr. Yuserizal Bustami, M.A
NIP. 198211202011011010

Penguji II


Wiyan Mailindra, M.Si
NIP. 199205032020121007

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lara Veronica
NIM : 2110402038
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Alamat : Koto Majidin Mudik

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Peran *Human Capital* Dalam Meningkatkan Kinerja Badan Usaha Miliki Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik”** Murni merupakan gagasan dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim Pembimbing. Didalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan nama pengarangnya serta dicantumkan dalam daftar rujukan.

Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan ketidakbenaran pernyataan ini, tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Sungai Penuh, Februari 2025
Yang Menyatakan,


Lara Veronica
NIM. 2110402038

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, terutama tidak henti-hentinya saya bersyukur kepada Allah SWT.

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang terkasih yaitu,

Bapak dan Ibu yang telah memberikan semangat, dukungan, perhatian, serta selalu mendo'akan untuk bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Saudaraku. Terima kasih telah menginspirasi untuk menjadi sarjana dan semoga kita menjadi anak kebanggaan kedua orang tua dan bisa mengangkat derajat kedua orang tua.

Aamiin..

MOTTO

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۚ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ بُلِغُ أَمْرِهِ ۚ قَدْ
جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

“Dan memberinya rezeki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. Dan barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu”(At-Talaq : 3).

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah Swt atas rahmat dan karunia-Nya jualah sehingga peneliti dapat menuntaskan skripsi yang berjudul: **“PERAN *HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN KINERJA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) KOTO MAJIDIN MUDIK”**.

Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw, yang telah membimbing umat manusia dari alam kejahilian kepada alam kebenaran. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan baik dan tidak akan selesai tepat waktu tanpa adanya dukungan dan bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S. Ag., M. Si selaku Rektor IAIN Kerinci, serta Bapak Dr. Faizin, S. Ag., M. Si selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. Ahmad Jamin, M. Ag selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag selaku Wakil Rektor III, dan Bapak Dr. Muhammad Nur, MA selaku Kepala Biro AUAK.
2. Bapak Dr. Yuserizal Bustami, M.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kerinci, Ibu Dr. Zufriani, M.HI. selaku Wakil Dekan I, Bapak Aridem Vintoni, M. Pd selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsarina, Lc, M.A. selaku Wakil Dekan III.

3. Bapak Alex Wissalam, M.E.Sy selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan jajaran yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
4. Bapak Wawan Novianto, M.M selaku dosen Pembimbing yang sangat banyak memberikan bantuan baik berupa waktu, saran, dukungan moril dan ilmu yang bermanfaat selama penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kerinci yang telah banyak membantu mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak sekali kekurangan, kesalahan serta keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik, saran, pendapat ataupun tanggapan dari semua pihak yang bersifat membangun untuk kesempurnaan pengembangan skripsi ini kedepannya. Namun semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya dan pembaca lain.

Sungai Penuh, Mei 2025

Penulis

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lara Veronica

Nim: 2110402038

ABSTRAK

Peran *Human Capital* Dalam Meningkatkan Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *human capital* dalam meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan bantuan sistem komputer. Teknik penentuan informan menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu yang berkaitan dengan studi kasus yang diteliti dan tujuan penelitian. Informan dalam penelitian ini sebanyak 6 orang pengurus BUMDES Koto Majidin Mudik. Teknik analisis data menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Human capital* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES). Kualitas dan ketarampilan sumber daya manusia yang memadai menjadi faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas unit usaha. Investasi pada pendidikan, pelatihan, pengalaman, keterampilan dan kesehatan memberi jaminan yang kuat pada *human capital*, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja BUMDES.

Kata Kunci: *Human Capital*, Peningkatan Kinerja, Badan Usaha Milik Desa (BUMDES)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

ABSTRACT

The Role of Human Capital in Improving the Performance of Village Owned Enterprises (BUMDES) Koto Majidin Mudik

This research aims to determine the role of human capital in improving the performance of Koto Majidin Mudik Village-Owned Enterprises (BUMDES). The type of research used in this research is qualitative with the help of a computer system. The technique for determining informants uses purposive sampling, namely a data source sampling technique that is based on certain considerations related to the case study being studied and the research objectives. The informants in this research were 6 administrators of BUMDES Koto Majidin Mudik. The data analysis technique uses qualitative methods. The results of this research show that Human capital has an important role in improving the performance of Village-Owned Enterprises (BUMDES). Adequate quality and skills of human resources are determining factors in increasing business unit productivity. Investment in education, training, experience, skills and health provides strong guarantees for human capital, which ultimately has an impact on improving the performance of BUMDES.

Keywords: Human Capital, Performance Improvement, Village Owned

Enterprises (BUMDES)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

DAFTAR ISI

NOTA DINAS	iii
PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Dasar Teoritis	9
2.1.1 Definisi Kinerja	9
2.1.2 Definisi <i>Human Capital</i>	12
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Alur Berpikir	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Penetapan Lokasi Penelitian.....	22

3.3	Fokus Penelitian	22
3.4	Teknik Penentuan Informan	23
3.5	Teknik Pengumpulan Data	23
3.6	Teknik Analisis Data	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		28
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	28
4.2	Pembahasan.....	32
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		51
5.1	Kesimpulan.....	51
5.2	Saran	52
DAFTAR PUSTAKA.....		54



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 4.1 Identitas BUMDES.....	29



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	20
Gambar 4.3 <i>Human Capital</i>	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi

Lampiran 2 Surat Pelaksanaan Seminar Proposal

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 5 Pedoman Wawancara

Lampiran 6 Hasil Wawancara

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 8 Data Informan

Lampiran 9 Riwayat Hidup Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Era globalisasi ini, adanya kemajuan teknologi, pemikiran serta budaya yang memiliki dampak persaingan yang semakin meningkat sehingga sumber daya manusia harus terlibat dalam kemajuan era tersebut, sumber daya manusia dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman yang ada pada saat ini, apalagi disektor badan usaha sangat membutuhkan inovasi, kreativitas dan lain-lain dalam menghadapi persaingan, hal ini juga disampaikan oleh (Masrustaf, 2023, p. 6) di era global ini persaingan semakin intens sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam melaksanakan peran tersebut untuk kemajuan badan usaha, dengan adanya inovasi dan keterampilan akan menciptakan nilai tambah bagi suatu badan usaha.

Sumber daya manusia menjadi modal awal sukses tidaknya suatu badan usaha, diperlukan adanya upaya yang dilakukan dalam membangun potensi-potensi yang dimiliki yang dijadikan sebagai faktor pendorong dalam mencapai tujuan. Sependapat dengan (Yuniarsih et al., 2022, p. 75) sumber daya manusia menjadi pelaku yang paling penting dalam kegiatan usaha, berhasil atau tidaknya usaha dapat dilihat dari sumber daya manusianya itu sendiri.

Sumber daya manusia harus memberikan kontribusi yang baik di suatu badan usaha, termasuk Badan Usaha Milik Desa (BUMDES), BUMDES

memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten untuk mengelola usaha-usaha yang dikembangkan dengan efisien dan berkelanjutan. Dalam konteks Indonesia pengembangan sumber daya manusia di tingkat desa menjadi semakin penting setelah diberlakukannya Undang-undang No. 6 Tahun 2014 Bab 10 Pasal 87 yang menyatakan :

“Desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES). BUMDES adalah badan usaha yang dikelola dengan semangat kekeluargaan dan ketogong-royongan dan dapat menjalankan usaha dibidang ekonomi dan atau pelayanan umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan” (Undang-Undang Republik Indonesia, 2014).

Oleh karena itu dengan adanya peraturan yang sudah dikeluarkan Undang-undang ini semakin memperkuat bahwa BUMDES ini memiliki peran yang sangat penting dalam memberdayakan potensi desa, dan meningkatkan ekonomi daerah terutama desa, maka dari itu didalam mengelola BUMDES sangat dibutuhkan yang namanya keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang matang agar pengimplementasian dalam membangun sebuah usaha seperti BUMDES bisa berhasil. Dengan demikian apabila pihak internal BUMDES tidak sadar akan perlunya perbaikan dalam tata cara mengelola BUMDES maka dapat berakibat pada kinerja BUMDES.

Sumber daya manusia sampai saat ini masih menjadi masalah dalam strategi pengembangan BUMDES. Terjadinya kegagalan dalam pengelolaan BUMDES akibat kesalahan yang seharusnya tidak terjadi, seperti tidak dapat

memanfaatkan modal secara efektif, usaha yang didirikan tidak berkembang dengan baik dikarenakan keterbatasan keterampilan dan *skill*, ketidak konsistenan dalam membangun suatu usaha, usaha yang dibangun tidak relevan atau tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Maka dari itu badan usaha tidak akan mencapai hasil yang maksimal sehingga berakibat pada kinerja badan usaha.

Sumber daya manusia sebagai *human Capital* merupakan *asset* penting bagi suatu pengembangan badan usaha. Peran *human capital* menjadi kunci terhadap masa depan badan usaha, melihat peran *human capital* yang begitu besar bagi badan usaha maka sangat perlu diberi perhatian lebih agar dapat meningkat secara berkelanjutan (Vip Paramarta et al., 2023, p. 2) . Peningkatan kualitas sumber daya manusia bisa dilakukan melalui pelatihan. Pelatihan juga tidak terlepas dari lingkungan belajar serta aktivitas-aktivitas yang terencana dan disusun sedemikian rupa untuk suatu pekerjaan tertentu agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Menurut Handoko dalam (Busyairi & Ayu Arnila, 2021, p. 13) Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan terperinci dan jelas. Pendapat ini sejalan dengan (Said, 2017, p. 89) menyatakan bahwa Pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki sistem pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab. Pelatihan mempunyai tujuan meningkatkan kemampuan diri dan keterampilan khusus individu atau kelompok yang menjabat dalam suatu posisi atau tugas.

Jika diamati peran pelatihan sangatlah penting karena masih banyak yang belum mengerti cara mengelola badan usaha dengan baik ketika ingin memulai suatu usaha, maka dari itu harus dibekali terlebih dahulu dengan mengadakan pelatihan agar apa yang dipelajari dapat dikembangkan dengan baik, Allah SWT juga mengingatkan manusia bahwa pengetahuan dan pemahaman adalah kunci untuk meningkatkan diri, sebagaimana firman Allah SWT :

أَمَّنْ هُوَ قَانِثٌ أُنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ

“ (Apakah orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dalam keadaan bersujud, berdiri, takut pada (azab) akhirat, dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah (Nabi Muhammad), “Apakah sama orang-orang yang mengetahui (hak-hak Allah) dengan orang-orang yang tidak mengetahui (hak-hak Allah)?” Sesungguhnya hanya ululalbab (orang yang berakal sehat) yang dapat menerima pelajaran” (Q.S Az-Zumar ayat : 9).

Ayat diatas menekankan bahwa orang yang memiliki pengetahuan lebih tinggi dibandingkan yang tidak memiliki dimana hal ini sejalan dengan tujuan pelatihan untuk memberikan wawasan dan keterampilan baru, dan hanya orang-orang yang berakal yang dapat memahami dan mengimplemantasikan pelajaran yang didapatkan. Dalam konteks sumber daya manusia, pelatihan menjadi sarana penting untuk mempersiapkan diri menghadapi tantangan dan meningkatkan kinerjaditempat kerja. Pengetahuan yang diperoleh akan membantu mereka bekerja lebih baik agar mereka dapat meningkatkan kualitas

kerjanya secara maksimal dan professional, semangat untuk memajukan usaha yang didirikan sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi suatu badan usaha..

Kinerja BUMDES merupakan capaian pemikiran dan tenaga dari orang yang menjalankan badan usaha tersebut yang tidak dapat ditangkap dengan indera penglihatan, seperti gagasan atau ide, inovasi dari pengurus untuk kemajuan badan usaha. Dengan adanya kinerja BUMDES yang baik maka dapat berpotensi dalam meningkatkan ekonomi lokal, sebagaimana diatur didalam Undang-undang Nomor 32 Tentang Pemerintahan Daerah Pasal 213 Ayat 1 yang menyatakan “Desa dapat mendirikan badan usaha milik desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa” (Undang-undang Republik Indonesia, 2004).

Oleh karena itu BUMDES Koto Majidin Mudik dan pengembangan sumber daya manusia perlu ditingkatkan melalui pelatihan, perbaikan tekhnis, dan diskusi yang sesuai dengan kebutuhan dalam pembangunan BUMDES agar dapat mencapai kinerja badan usaha yang lebih baik. BUMDES Koto Majidin Mudik ini diharapkan bisa membangun usaha sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan potensi desanya, agar manfaat dari keberhasilan BUMDES tersebut dapat dirasakan langsung oleh masyarakat sekitar.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti amati, pada tahun 2017, BUMDES Koto Majidin Mudik memulai usaha dengan membuka kursus menjahit yang ditujukan untuk ibu-ibu rumah tangga di desa Koto Majidin Mudik, diharapkan untuk dapat mengembangkan keterampilan pada kursus menjahit. Akan tetapi, program kursus ini tidak berjalan dengan baik, sehingga

fasilitas jahit tidak termanfaatkan sampai saat ini. Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2020, BUMDES Koto Majidin Mudik mengubah fokus usahanya dengan membuka, usaha percetakan seperti cetak undangan, kalender, stiker, pamphlet, dan lain-lain dan layanan jasa pengeolahan seperti penggilingan bumbu dan sebagainya, meskipun masih berjalan saat ini, namun tidak menunjukkan perkembangan yang baik dan kurang dikenal oleh masyarakat sekitar. Hal ini mencerminkan tantangan yang dihadapi BUMDES Koto Majidin Mudik dalam memaksimalkan perannya sebagai motor penggerak ekonomi desa.

Desa Koto Majidin Mudik merupakan sebuah desa yang terletak di daerah kecamatan Air Hangat, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi, memiliki jumlah penduduk sekitar 1.480 jiwa, dimana masyarakat pada umumnya mata pencahariannya di sektor pertanian dan selebihnya ada yang menjadi perternak sebagian ada yang bekerja di Aparatur Sipil Pemerintahan di Instansi Pemerintah dan masih banyak juga yang belum mendapatkan pekerjaan. Kurangnya lapangan pekerjaan akan berdampak pada sektor ekonomi masyarakat sehingga membuat masyarakat kesulitan dalam memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kerinci pada 2 tahun terakhir ini jumlah pengangguran di Kabupaten Kerinci semakin meningkat dimana pada tahun 2021 berjumlah 2,32% meningkat menjadi 2,63% pada tahun 2022. Melihat kondisi tersebut, diharapkan kepada pemerintah terutama di pemeritahan desa untuk dapat mengoptimalisasikan Badan Usaha Milik

Desa (BUMDES) menjadi salah satu solusi strategis dalam mengatasi peningkatan jumlah pengangguran. BUMDES diharapkan mampu memaksimalkan potensi ekonomi desa melalui berbagai usaha yang produktif, sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru dan berkontribusi dalam menekan angka pengangguran serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut dalam bentuk proposal dengan judul “ **PERAN *HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN KINERJA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) KOTO MAJIDIN MUDIK**”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1 Bagaimana peran *Human Capital* dalam meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik ?
- 1.2.2 Bagaimana kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik dapat memberikan manfaat bagi masyarakat ?
- 1.2.3 Apa saja tantangan yang dihadapi oleh Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik dalam meningkatkan kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui Peran *Human Capital* pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik

- 1.3.3 Untuk mengetahui kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik dalam memberikan manfaat bagi masyarakat
- 1.4.3 Untuk mengetahui tantangan apa yang dihadapi oleh Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik dalam meningkatkan kinerja

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berperan sebagai sumber informasi dan pengetahuan yang dapat memandu perencanaan kinerja dalam konteks BUMDES, Khususnya dikalangan akademisi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Program studi Ekonomi Syariah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang nyata bagi masyarakat umum, dengan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesadaran sosial dalam pengelolaan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Dasar Teoritis

2.1.1. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai ataupun karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Sedangkan kinerja menurut KBBI adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang ditunjukkan serta kemampuan kerja dalam menguasai peralatan. Kinerja pada BUMDES adalah hasil atau capaian yang berhasil didapatkan oleh badan usaha dalam kegiatan operasionalnya, ini mencakup bagaimana organisasi memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, sehingga hasil yang diperoleh bisa dimanfaatkan untuk perkembangan badan usaha yang berkelanjutan.

Kinerja pada organisasi dapat dilihat dari cara mengelola setiap anggaran yang didapatkan oleh BUMDES dimana harus dilaporkan dalam bentuk laporan keuangan berdasarkan waktu yang telah ditentukan baik pada satu periode tertentu. Laporan keuangan tersebut berisikan pernyataan pada proses pengumpulan, pengelolaan, dan komunikasi informasi yang bermanfaat dalam

mengambil keputusan dan dapat menilai kinerja disuatu organisasi (Mardiasmo, 2009) dalam (Madjodjo & Dahlan, 2020, p. 192).

Indikator kinerja menurut LAN-RI (2003: 13) dalam (Nurul H. 2022, p. 14) kinerja merupakan ukuran dalam menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan menjadi pedoman dan panduan bagi organisasi publik dalam menyusun laporan kinerjanya, yaitu :

- a. Masukan (*Inputs*) adalah semua sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan atau program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan keluaran, seperti : orang, dana, waktu, material, teknologi, dan sebagainya.
- b. Keluaran (*Outputs*) produk atau jasa baik itu fisik atau non fisik yang dihasilkan dari kegiatan yang dilakukan dari pelaksanaan suatu kegiatan program berdasarkan masukan yang digunakan.
- c. Hasil (*Outcomes*) adalah dampak jangka menengah dari keluaran terhadap pencapaian tujuan. keluaran kegiatan pada jangka menengah. Hasil merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

- d. Manfaat (*Benefits*) Kegunaan atau dampak positif yang dirasakan oleh masyarakat akibat dari keluaran yang dihasilkan. Manfaat dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat di akses oleh publik.
- e. Dampak (*Impacts*) adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan, atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam kegiatan.

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensial yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Amstrong dan Baron dalam (A. Dhiva. dkk, 2023, p. 312) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor pribadi, yang mencakup tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu;
- b. faktor kepemimpinan, yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer;
- c. faktor tim, yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan dari rekan kerja;
- d. faktor sistem, yang terlihat dari adanya sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh instansi;

- e. faktor kontekstual situasional, yang ditunjukkan oleh tingginya tekanan dan perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal.

2.1.2 Definisi *Human Capital*

Human capital, secara etimologis, terdiri dari dua kata: "manusia" dan "kapital" (modal). Kapital diartikan sebagai faktor produksi yang diperlukan untuk menghasilkan barang atau jasa, tanpa mengurangi jumlahnya dalam proses produksi. Dalam konteks ini, manusia berfungsi sebagai modal, mirip dengan mesin dan teknologi. Selain itu, manusia juga memiliki peran penting dalam berbagai aktivitas ekonomi, termasuk produksi, konsumsi, dan transaksi (Nurkholis, 2018, p. 3).

Menurut (Autor, 2005) dalam (Anwar, 2017, p. 80) menyatakan bahwa *human capital* merupakan suatu hal yang saling berkaitan dengan persiapan pengetahuan atau ciri-ciri pekerja yang dimiliki baik yang datang dari pribadi seseorang yang memberikan dampak pada produktivitas. *Human capital* merupakan semua sifat yang dimiliki sekumpulan individu seperti, kebijaksanaan, pengalaman, kecerdasan, kemampuan. (Assa & Suwondo, 2018, p. 3).

Modal manusia adalah Keterampilan atau *skill* tenaga kerja yang diterapkan dalam proses produksi. Keterampilan atau *skill* ini

bisa seperti pendidikan, pelatihan, pengetahuan, kesehatan, dan sebagainya dan merupakan investasi pada diri individu yang digunakan untuk mengembangkan produktivitasnya (Goldin, 2016) dalam (Nurlaili & Sugiharti, 2022, p. 417)

Menurut (Becker, 1975) *human capital* merupakan investasi pada sumber daya manusia yang berefektivitas pada penghasilan, investasi menurutnya pada sumber daya manusia itu dibagi menjadi dua :

a. Pelatihan ditempat kerja

Pelatihan di tempat kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas dengan mempelajari keterampilan baru melalui pelatihan dan menyempurnakan keterampilan yang lama saat bekerja misalnya, Kegiatan ini meliputi pelatihan *soft skills* seperti komunikasi, negosiasi, dan kerja sama tim, yang semuanya penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja dalam baik itu dalam kelompok Organisasi atau Badan Usaha.

b. Pelatihan Umum

Pelatihan umum sangat berguna dimana pelatihan ini bisa bermanfaat bagi semua bidang, termasuk badan usaha, misalnya keterampilan dalam menggunakan

teknologi komputer, keterampilan dalam manajemen keuangan, keterampilan mengelola organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa *human capital* adalah kombinasi dari manusia dan kapital yang berfungsi sebagai modal dalam produksi barang dan jasa, serta memiliki peran penting dalam aktivitas ekonomi. Ini mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kesehatan individu yang berkontribusi pada produktivitas. Modal manusia ini bisa dikembangkan melalui pelatihan di tempat kerja, yang meningkatkan keterampilan melalui pengalaman langsung, serta pelatihan umum yang bermanfaat di berbagai bidang. Dengan demikian, *human capital* merupakan investasi penting untuk meningkatkan penghasilan dan produktivitas tenaga kerja.

Menurut (Divianto, 2010) dalam (Wulandari et al., 2024, p. 24187) adapun indikator-indikator dari *Human Capital* itu sendiri adalah sebagai berikut :

1. *Personality* (Kepribadian)

Kepribadia merupakan bagian utama pada modal manusia, dan nilai seseorang, sikap dan karakter dalam mempengaruhi hubungan dan prestasi. Kepribadian yang baik, seperti kepercayaan diri, empati, adaptasi yang menjadi awal dari keberhasilan dari dunia kerja.

2. *Skill* (Keterampilan)

Keterampilan merupakan kemampuan secara spesifik dan praktik pada seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Dalam hal ini, *skill* bisa mencakup, seperti komunikasi, pemecahan masalah, dan kerjasama.

3. *Experience* (Pengalaman)

Sesuatu yang didapatkan melalui pembelajaran dan *skill* yang diperoleh dari praktik langsung atau pernah mengikuti kegiatan tertentu.

4. *Comitmen* (Komitmen)

Komitmen adalah pengabdian dan tanggung jawab seseorang dalam mencapai suatu tujuan, komitmen yang baik memberikan semangat dalam meraih keberhasilan.

5. *Education* (Pendidikan)

Pendidikan merupakan awal dari pengembangan *Human Capital* dimana disini didapatkan pengetahuan teori dan pemahaman yang mendalam. Pendidikan informal maupun formal memberikan wawasan, meningkatkan keterampilan dan inovasi seseorang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan *literature* dan kajian penulis terdapat penelitian yang sudah dilakukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
(Utami et al., 2024)	Peran Divisi <i>Human Capital</i> dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan <i>Corporate Social</i>	Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan Moulia Putri Utami adalah penelitian yang dilakukan di Kantor Pusat PT ANTAM Tbk. Jakarta Selatan sedangkan penelitian ini dilakukan di BUMDES Koto Majidin Mudik	Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian Moulia Putri Utami adalah sama-sama meneliti tentang peran <i>Human Capital</i> dalam meningkatkan kinerja	Temuan penulis menunjukkan bahwa penekanan pada keterampilan yang dicapai melalui proses rekrutmen ini menjadi hal yang utama. Peningkatan kinerja karyawan dicapai melalui berbagai faktor yang terkait dengan peran divisi human capital Kantor Pusat PT ANTAM Tbk Jakarta Selatan seperti penyediaan pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan tidak hanya meningkatkan kompetensi seorang karyawan tetapi juga membentuk landasan yang kuat untuk peningkatan produktivitas. Secara keseluruhan, skripsi ini menegaskan bahwa

				divisi <i>human capital</i> memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan hal ini juga terbentuk dari karyawan yang berkompeten dan mau untuk terus meningkatkan kemampuan serta keterampilannya.
(Yuniarsih et al., 2022)	Penerapan <i>Human Capital</i> Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan	Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan Niar Yuniarsih, dkk. adalah objek penelitian yang berbeda dimana penelitiannya dilakukan di Perusahaan sedangkan penelitian ini dilakukan di BUMDES Koto Majidin Mudik	Adapun persamaan penelitian yang dilakukan Niar Yuniarsih, dkk. Dengan penelitian ini adalah variabel yang sama dimana sama-sama meneliti tentang <i>Human Capital</i> dalam meningkatkan Kinerja.	kesuksesan perusahaan atau organisasi sebenarnya dari <i>human capital</i> bukan hanya aktivitas atau perspektif bisnis perusahaan semata dan perusahaan seharusnya lebih fokus pada perusahaannya sebagai suatu unit yang berisi tentang pengetahuan dan keterampilan yang unik, keunikan tersebut harus disadari oleh perusahaan karena betapa pentingnya suatu peran sumberdaya manusia yang berkualitas dalam suatu aktivitas perusahaan, sehingga sebaiknya perusahaan harus mengelola sumber daya manusia tersebut dengan sebaik

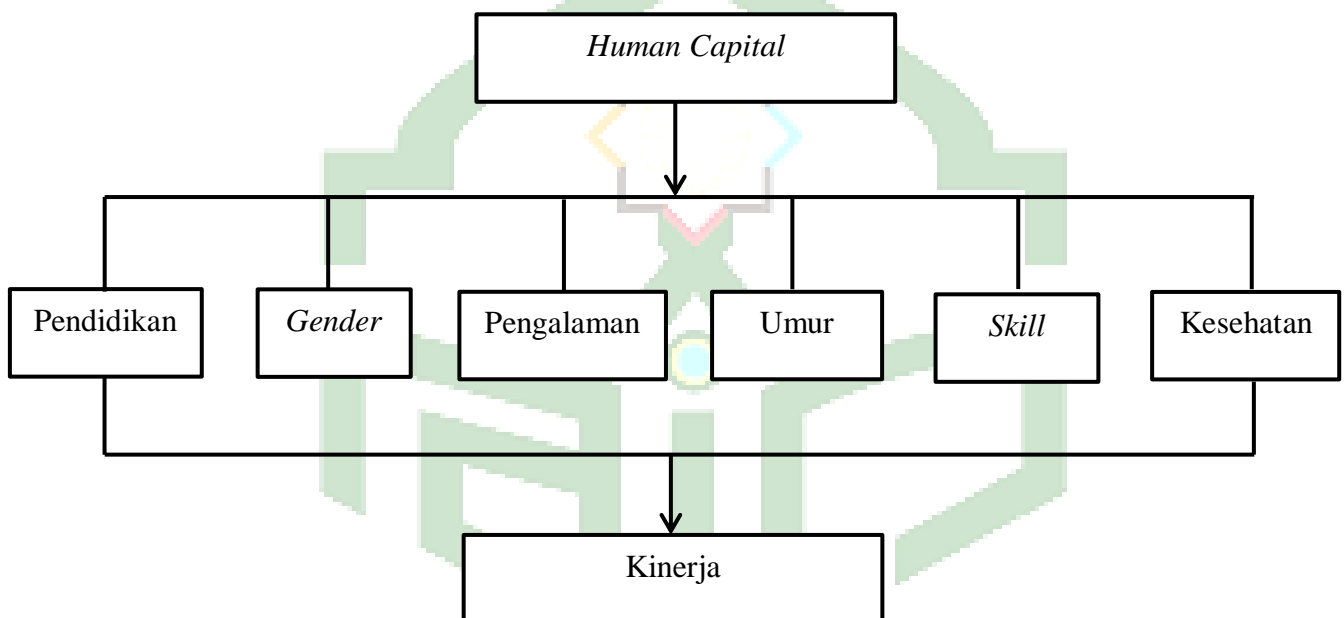
				<p> mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan adalah aspek manusianya yang memiliki pengetahuan yang dapat bersamaan mengikuti perkembangan teknologi di masa kini dan mendatang</p>
<p>(Hardi et al., 2024)</p>	<p>Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Fodo Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli</p>	<p>Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan Ridho Hadi Putra H. adalah penelitian yang dilakukan di Aparatur Desa Fodo Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli sedangkan penelitian ini dilakukan di BUMDES Koto Majidin Mudik</p>	<p>Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian Ridho Hadi Putra H. adalah sama-sama menggunakan penelitian dengan metode kualitatif dan sama-sama meneliti tentang Meningkatkan Kinerja</p>	<p>Pelatihan dan Pengembangan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja aparatur desa dan kualitas pelayanan publik di Desa Fodo. Program pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan keterampilan teknis, motivasi, dan inisiatif aparatur desa. Selain itu, program ini juga berhasil meningkatkan kualitas pelayanan publik, kepuasan masyarakat, dan efektivitas pengelolaan BUMDES.</p>
<p>(Yuli Astuti & Megas yara, 2023)</p>	<p><i>Human Capial</i> dan Tata Kelola Terhadap Tingkat</p>	<p>Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Suryani Yuli Astuti Megas</p>	<p>Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa <i>human capital</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap</p>

Keberhasilan BUMDES dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Mediasi	Yara adalah metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif	yang dilakukan oleh Suryani Yuli Astuti & Megas Yara adalah sama sama menggunakan variable <i>human capital</i> dalam penelitian	keberhasilan BUMDES. Penyebabnya adalah aspek pendidikan, pengalaman, pelatihan, keterampilan, kebiasaan dan kesehatan tidak dapat mendukung keberhasilan BUMDES. Pada aspek pendidikan, pengalaman, pelatihan, keterampilan, kebiasaan dan kesehatan bagi kalangan masyarakat desa masih dikategorikan sangat rendah sehingga sumber daya manusia yang mendukung keberhasilan desa sangat minim.
--	---	--	---

2.3 Alur Berpikir

Dalam Penelitian ini penulis melihat Peran *Human Capital* dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja BUMDES Koto Majidin Mudik. Oleh karena itu, untuk memperjelas pemikiran dalam penelitian ini peneliti menggambarkan alur berpikir sebagai berikut :

Gambar 2.1
Alur Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian Kualitatif. Metode kualitatif merupakan suatu metode penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang fenomena, peristiwa, kepercayaan, sikap dan aktivitas sosial secara individual maupun kelompok. Metode kualitatif merupakan kumpulan metode untuk menganalisis dan memahami lebih lanjut mengenai makna beberapa individu maupun kelompok yang dianggap sebagai masalah social.

Menurut (Moleong, 2013) dalam (Mouwn Erland, 2020) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya pelaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif untuk dapat memahami fenomena dalam konteks sosial secara alamiah yang menggambarkan permasalahan dalam sudut pandang perilaku seseorang. Penelitian ini mencoba untuk meminta kepada sekelompok orang untuk mengungkapkan berbagai pikiran mereka tentang suatu topik

banyak arahan atau pedoman sehingga dapat mengungkapkan dengan kata-kata yang berasal langsung dari pendapat mereka.

3.2 Penetapan Lokasi Penelitian

Adapun penetapan lokasi penelitian tidak terlepas dari sejauh mana penelitian dilakukan dan dikaji menentukan berbagai macam penelitian akan dilakukan dan pada penelitian yang akan di jalankan, dan pada dasarnya ruang lingkup penelitian mendefinisikan cakupan masalah penelitian yang akan mengarahkan penelitian pada topik pembahasan yang akan dilaksanakan. Penelitian ini dilakukan di satu Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik yang terdapat permasalahan yang ingin diteliti dan berhubungan dengan judul penelitian.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan (moleong, 2010). Pembatasan pada penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada “ Peran *Human Capital* dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja BUMDES Koto Majidin Mudik”.

3.4 Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu yang berkaitan dengan studi kasus yang diteliti dan tujuan peneliti.

Informan dalam penelitian kualitatif menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu cara penentuan informan yang ditetapkan secara sengaja atas dasar kriteria atau pertimbangan tertentu.

Dalam penelitian kualitatif ukuran sampel tidak ditentukan sebelumnya, jumlah sampel tergantung pada jumlah yang dibutuhkan untuk menginformasikan secara lengkap seluruh elemen penting dari fenomena yang di pelajari (sargeant, 2012)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Penelitian kualitatif memiliki beberapa teknik pengumpulan data yaitu teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Ketiga teknik pengambilan data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.5.1 Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data diaman peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat lebih dekat kegiatan yang sedang dilakukan. Observasi atau pengamatan sebagai alat penilaian

banyak digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun situasi buatan (Sudjana, 2001). Teknik observasi dilakukan untuk mengamati perilaku dan aktivitas partisipan di lokasi penelitian, serta peneliti akan memperoleh pengalaman langsung. Dalam pengamatan tersebut, peneliti melakukan aktivitas pencatatan hal-hal yang diamati secara langsung.

Penulis menggunakan metode observasi dengan langsung turun kelapangan dan menemui pengurus BUMDES Koto Majidin Mudik untuk melihat bagaimana perkembangan BUMDES dapat meningkatkan kinerjanya pada BUMDES Koto Majidin mudik.

3.5.2 Wawancara

Dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara sebagai metode pengumpulan data untuk penelitian. Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melihat gambar umum untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan peneliti ingin mengetahui hal-hal yang ingin diteliti lebih mendalam dari responden, dan jumlah dari responden itu sedikit atau kecil (Sugiyono, 2020).

Menurut (Kontjaraningrat, 2002) wawancara merupakan suatu cara yang digunakan untuk tugas tertentu, mencoba untuk

mendapatkan responden untuk berkomunikasi secara tatap muka, dimana wawancara merupakan teknik penggalian informasi melalui percakapan secara langsung antara peneliti dengan partisipan.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan langsung datang kepada pengurus atau pengelola BUMDES dan melakukan wawancara secara langsung tatap muka.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan informasi melalui pencarian bukti sesuai dengan fakta fakta yang terdapat di BUMDES dan yang akurat sesuai fokus masalah penelitian.

Penulis menggunakan dokumentasi untuk melihat dan memperoleh data data dari Pengurus BUMDES langsung.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara teratur data yang diperoleh berasal dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengelompokkan data ke dalam kategori, menjabarkan, menyusun, serta memilih mana yang lebih penting untuk dikaji, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini peneliti melakukan teknik analisis data dengan metode kualitatif, dimana data yang diperoleh dari lapangan dengan cara turun langsung ke lapangan mewawancarai pengurus atau pengelola

BUMDES Koto Majidin Mudik yang ditetapkan menjadi sampel dalam penelitian ini, peneliti juga mendokumentasikan hasil wawancara dan menuangkan fakta-fakta yang terdapat dari hasil wawancara.

Adapun teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.6.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan mengumpulkan data di lapangan baik melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi. Data-data tersebut diperoleh dari sumber-sumber yang telah dipilih. Data yang dikumpulkan tersebut adalah data yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu tentang Peran *Human Capital* dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja BUMDES Koto Majidin Mudik.

3.6.2 Reduksi Data

Data yang didapatkan dari banyaknya uraian keterangan atau pernyataan kemudian di reduksikan, dimana mereduksi data dilakukan dengan memilah keterangan yang didapatkan kemudian merangkum menjadi hal pokok, inti data menjadi hal yang sangat penting kemudian akan memberikan gambaran yang jelas, sehingga mempermudah peneliti dalam memfokuskan masalah yang dibutuhkan untuk diteliti.

3.6.3 Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data atau menyusun data agar mudah dipahami dengan menyajikan data yang berbentuk uraian untuk memperjelas hubungan anatar

kategori yang dibahas serta gambaran tentang apa yang terjadi dalam penelitian, guna untuk mempermudah dalam merencanakan tindakan selanjutnya.

3.6.4 Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap selanjutnya adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan diperoleh dari adanya bukti-bukti penelitian dilapangan. Verifikasi data merupakan penentuan data terakhir dari semua proses tahapan analisis sehingga mendapatkan suatu kesimpulan, dalam penelitian ini penelitian menggunakan *concluding drawing* atau *verification* untuk mengambil kesimpulan yang masih bersifat sementara dalam penelitian dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya (Sugiyono, 2019)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan Pusat Badan Statistik Kabupaten Kerinci bahwa Koto Majidin dibagi menjadi empat desa yang luas wilayahnya Koto Majidin Mudik 0,73 (Km²), Koto Majidin di Air 0,68 (Km²), Sawahan Koto Majidin 1,34 (Km²), dan Koto Majidin Hilir 0,84 (Km²). Pada umumnya masyarakat Koto Majidin ini melakukan kegiatan perekonomiannya di bidang pertanian dan peternakan, sehingga tidak hanya mengandalkan satu atau dua sektor pekerjaan saja, sangat dibutuhkan yang namanya lapangan pekerjaan lain agar ekonomi masyarakat bisa lebih meningkat, terlepas dari itu berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa keempat masing-masing desa ini telah mendirikan BUMDES dengan memiliki beberapa kondisi yang berbeda, ada yang sudah beroperasi dengan lebih baik dan maju, ada yang berada pada tahap pengembangan dan ada yang tidak aktif sama sekali. salah satu BUMDES yang sudah lama berdiri pada saat ini yaitu BUMDES Koto Majidin Mudik yang bernama BUMDES Mayang Jaya.

BUMDES Mayang Jaya ini berada di Desa Koto Majidin Mudik, kondisi BUMDES pada saat ini masih pada tahap pengembangan, oleh sebab itu diperlukan *Human Capital* yang memadai dalam mengelola BUMDES agar menghasilkan kinerja yang bagus dan dapat memberi dampak yang besar kepada masyarakat, kondisi seperti ini membuat para pengelola BUMDES Koto Majidin Mudik harus membuat strategi baru

dalam mengembangkan usaha yang telah ada ataupun menciptakan usaha baru sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat.

4.1.1 Identitas BUMDES

Tabel 4.1
Identitas BUMDES

1.	Nama Perusahaan	:	BUM Desa “MAYANG JAYA”
2.	Alamat	:	RT. 03 Desa Koto Majidin Mudik
3.	Tanggal Berdiri	: November 2017
4.	Status Kantor	:	Sewa/ Kontrak
5.	Unit Usaha	:	1. Percetakan 2. Penggilangan Bumbu 3. Sewa Tenda dan Pentas
6.	Jumlah Anggota	:	3 (Tiga) Orang Pengurus, 3 (Tiga) Orang <i>Maneger</i> Unit Usaha, 2 (Dua) Orang Pegawai
7.	No Telp/Hp	:	-
8.	Alamat Email	:	-

Sumber: Hasil observasi dan penelitian kepada pengurus BUMDES

4.1.2 Visi dan Misi BUMDES

1. Visi BUMDES “Mayang Jaya” mewujudkan kesejahteraan masyarakat Desa Koto Majidin Mudik melalui pengembangan

usaha ekonomi dan pelayanan *social*, dengan Moto “MEMBANGUN DESA, MEMPERKOKOH KABUPATEN MENUJU INDONESIA SEJAHTERA ”.

2. Misi BUMDES “Mayang Jaya”

- a. Pengembangan usaha ekonomi melalui usaha simpan pinjam dan usaha sektor *riil*.
- b. Pembangunan layanan *social* melalui *system* jaminan sosial bagi rumah tangga miskin.
- c. Pembangunan infrastruktur dasar perdesaan yang mendukung perekonomian perdesaan.
- d. Mengembangkan jaringan kerjasama ekonomi dengan berbagai pihak.
- e. Mengelola dan program yang masuk ke desa bersifat dana bergulir terutama dalam rangka pengentasan kemiskinan dan pengembangan usaha ekonomi perdesaan.

4.1.3 Struktur Organisasi

1. Struktur Organisasi BUMDES “Mayang Jaya” terdiri dari Pelaksana Operasional, Penasehat dan Badan Pengawas.
2. Pelaksana Operasional terdiri dari 1 (satu) orang Direktur dan 2 (dua) orang anggota.
3. Pemilihan Pelaksana Operasional untuk pertama kali dilaksanakan melalui *testing* dan ditetapkan dengan peraturan desa.

4. Yang dapat dipilih menjadi Pelaksana Operasional BUMDES “Mayang Jaya” adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. Memiliki sikap jujur, aktif, trampil dan berdedikasi terhadap BUMDES “Mayang Jaya”
 - b. Mempunyai wawasan yang cukup untuk dapat mengelola Mengembangkan BUMDES “Mayang Jaya”
5. Pelaksana Operasional sekurang-kurangnya terdiri seorang Direktur, seorang Sekretaris dan seorang Bendahara.
6. Pelaksana Operasional BUMDES “Mayang Jaya” dapat diganti apabila :
 - a. Meninggal Dunia.
 - b. Mengundurkan diri.
 - c. Terbukti melakukan penyimpangan pengelolaan BUMDES “Mayang Jaya”
 - d. Tidak mampu memimpin organisasi dan tidak mampu mengembangkan BUMDES sesuai dengan target atau tujuan yang ingin dicapai.
7. Untuk mengisi Pelaksana Operasional yang kosong sebelum habis masa baktinya, mekanisme pemilihannya dilakukan melalui Musdes.
8. Masa bakti pengurus BUMDES “Mayang Jaya” sampai berumur 56 tahun.

9. Pengurus BUMDES akan dievaluasi setiap tahun untuk mengukur kinerjanya apakah rencana kerja yang dibuat tercapai atau tidak.

4.2 Pembahasan

Salah satu faktor keberhasilan pada BUMDES adalah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, SDM yang berkualitas berpotensi meningkatkan kinerja BUMDES, SDM yang berkompeten adalah SDM yang memiliki beberapa spesifikasi tertentu seperti, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, kesehatan dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di BUMDES Mayang Jaya Desa Koto Majidin Mudik, ditemukan ada beberapa elemen yang dimiliki *human capital* pada BUMDES Mayang Jaya, hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara ke beberapa pengurus BUMDES Mayang Jaya, sehingga didapatkan beberapa elemen-elemen yang mendukung peran *human capital* dalam meningkatkan kinerja BUMDES Mayang Jaya Desa Koto Majidin Mudik.

4.2.1 Peran *Human Capital* dalam Meningkatkan Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik

1. Pendidikan

Dalam meningkatkan kinerja BUMDES, *human capital* sebagai pemeran utama didalamnya, maka dari itu tingkat

pendidikan merupakan salah satu aspek penting pada *human capital*, karena pendidikan dapat menciptakan karakter seseorang untuk bersikap disiplin dan bertanggung jawab, dan pendidikan inilah yang menjadi jembatan dalam meraih pengetahuan yang luas.

Dengan demikian, BUMDES Mayang Jaya menjadikan pendidikan sebagai bahan pertimbangan pada *human capital* dalam mengelola BUMDES, ditemukan bahwa masing-masing pengelola telah menyelesaikan perkuliahan tingkat strata 1, sehingga ini memberi jalan kemudahan *human capital* dalam bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing, hal ini sesuai dengan pernyataan responden YW:

“Latar belakang pendidikan disini untuk pengurus inti atau pengelola rata-rata telah menyelesaikan pendidikan strata 1, sedangkan untuk para pekerja memiliki latar belakang pendidikan yang beragam.”

Akan tetapi, BUMDES Mayang Jaya tidak menutup akses untuk orang-orang yang lulusan SMA, sumber daya manusia yang pendidikannya lulusan SMA juga diyakini bahwa memiliki potensi yang bagus dalam mengembangkan BUMDES, dengan demikian BUMDES Mayang Jaya meletakkan posisi *human capital* sesuai dengan kebutuhan BUMDES, dimana untuk sementara ini mereka memilih sumber daya manusia yang sudah

lulus perkuliahan sebagai pengelola inti, sedangkan lulusan SMA ke bagian pekerjaan, dengan alasan walaupun lulusan SMA akan tetapi mereka mampu bekerja dengan baik, tidak akan menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja BUMDES Mayang Jaya. Hal ini sesuai dengan pernyataan responden DS:

“Untuk saat ini latar belakang pendidikan sangat dibutuhkan, minimal lulusan SMA, akan tetapi untuk pengelola rata-rata sudah menyelesaikan perkuliahan, walaupun masih ada yang hanya lulusan SMA, tetapi dia mampu bekerja dengan baik.”

Hal ini menunjukkan bahwa adanya latar belakang pendidikan yang mumpuni, pada *human capital* BUMDES Mayang Jaya.

2. Pengalaman

Dalam menjalankan sebuah usaha pengalaman sangat diperlukan, untuk keberlangsungan sebuah usaha, dengan adanya pengalaman seseorang lebih mudah dalam bertindak dan mengambil keputusan, sesuai dengan hasil wawancara dengan responden DS:

“Ya pengalaman sangat dibutuhkan dalam mengelola BUMDES, meminimalisir risiko yang akan terjadi, maka disini orang yang mengelola BUMDES Mayang Jaya ini adalah orang-orang yang sudah ada *basic* pengalaman sebelumnya.”

Human capital yang memiliki pengalaman sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja BUMDES, karena sebagai apapun rencana dan tindakan yang akan dilakukan tidak akan menutup kemungkinan risiko yang akan terjadi, maka dari itu diperlukan pengalaman yang sudah matang untuk memudahkan dalam mengatasinya.

BUMDES Mayang Jaya ini juga memberi ruang bagi sumber daya manusia untuk belajar dan mencari pengalaman dalam mengelola BUMDES. Sesuai dengan pernyataan responden

PT :

“Pengalaman tentu sangat dibutuhkan, akan tetapi mengingat dan menimbang kita disini masih sama-sama belajar jadi, di BUMDES ini juga bisa menjadi wadah untuk mencari pengalaman.”

Ini menunjukkan bahwa BUMDES Mayang Jaya memiliki *human capital* yang berpengalaman dan memberi kesempatan, serta keterbukaan yang baik dalam mencari pengalaman di BUMDES, dimana ini dapat memberi manfaat jangka panjang untuk kedepannya.

3. Umur

Tingkat umur akan memberi dampak dalam mengelola BUMDES, melihat generasi muda yang lebih kreatif dan inovatif serta lebih paham dalam menggunakan teknologi, ini akan

mempercepat perkembangan pada BUMDES, maka dari itu ditemukan bahwa di BUMDES Mayang Jaya ini dikelola oleh orang-orang yang umurnya lebih muda, Hal ini sesuai dengan pernyataan responden RW:

“ Umur bisa mempengaruhi cara dalam mengelola BUMDES, meskipun tidak sepenuhnya, akan tetapi kami lebih mempertimbangkan bahwa generasi muda cenderung lebih baik dalam berinovasi dan kemampuan teknologinya, sehingga yang mengelola BUMDES ini kisaran umurnya antara 25-35 tahun, hal ini akan membantu perkembangan BUMDES dengan lebih cepat.”

Didapatkan bahwa yang mengelola BUMDES Mayang Jaya ini adalah orang-orang yang memiliki usia yang lebih muda mempertimbangkan adanya pengetahuan dan kecakapan lebih yang dimiliki oleh generasi muda. Hal ini juga sependapat dengan responden YW:

“Umur bisa jadi mempengaruhi cara dalam mengelola BUMDES, mungkin yang lebih tua pengalaman dan pengetahuannya lebih luas, serta memahami dinamika sosial yang terjadi dimasyarakat desa, akan tetapi mengingat yang lebih tua mungkin kurang paham dalam kemajuan zaman sekarang, maka kami menganggap bahwa yang lebih muda mungkin lebih adaptif dalam menggunakan teknologi dan perkembangan zaman.

4. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan menjadi kunci utama dalam mengelola BUMDES, ketrampilan ini merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja, sehingga untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pada BUMDES Mayang Jaya dengan mengadakan pelatihan, salah satu pelatihan yang diadakan yaitu pelatihan *desain grafis*, ditemukan bahwa pelatihan ini berhasil dalam meningkatkan keterampilan SDM pada unit usaha percetakan, sesuai dengan pernyataan responden RW:

“Kita meningkatkan keterampilan tim itu dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan setiap unit usaha, dimana kita mendatangkan pemateri yang professional, seperti pelatihan *desain grafis* yang sudah kami lakukan.”

Selain itu upaya yang mereka lakukan untuk memperhatikan perjalanan BUMDES apakah berjalan dengan baik atau tidak yaitu dengan melakukan evaluasi setiap tahun, evaluasi ini biasanya dilakukan secara serentak. Hal ini dinyatakan oleh responden YW:

“Upaya yang biasanya kami lakukan yaitu mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka, kami juga melakukan pembinaan dan evaluasi yang dilakukan secara serentak, guna untuk mengevaluasi kinerja kami untuk kedepannya.”

Ini menunjukkan bahwa pengelola BUMDES melakukan upaya yang baik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yaitu dengan mengadakan pelatihan ditempat kerja, ini menjadi langkah yang baik bagi BUMDES, dan peka akan kebutuhan *human capital* nya.

5. Kesehatan

Kesehatan merupakan modal awal pada *human capital*, salah satu investasi yang paling penting adalah kesehatan, pada BUMDES Mayang Jaya ditemukan bahwa sumber daya manusia memiliki kesehatan yang baik dalam mengelola BUMDES, dengan kesehatan seseorang akan lebih fokus dalam menghadapi pekerjaan ataupun masalah-masalah yang terjadi, hal ini sesuai dengan pernyataan responden DS:

“Ya sangat diperlukan kesehatan mental dan fisik itu sangat diperlukan, didalam bekerja itu sangat penting akan kesehatan fisik dan mental, dengan ini mereka akan lebih fokus dalam bekerja, apalagi nantinya pasti ada masalah-masalah yang terjadi di organisasi harusnya ini dapat dihadapi dengan fisik dan mental yang sehat.”

Kesehatan fisik ini juga dimiliki oleh *human capital* BUMDES Mayang Jaya melihat bahwa mereka sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusia nya, mereka menganggap bahwa nantinya jikalau tidak memperhatikan

kesehatan fisik, akan berakibat pada aktivitas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan responden KA:

“Kesehatan fisik dan mental sangat penting didalam pekerjaan, tidak mungkin kita mempekerjakan orang yang dalam keadaan sakit, kita melihat dampaknya, mungkin itu akan menghambat dalam melakukan pekerjaan.”

Ini menunjukkan bahwa BUMDES Mayang Jaya juga mementingkan kesehatan fisik dan mental didalam mengelola BUMDES dikarenakan ada beban dan tanggung jawab yang harus dihadapi serta tantangan-tantangan lainnya.

Dengan demikian, ada beberapa kelebihan yang dimiliki *human capital* pada BUMDES Mayang Jaya, dapat dibandingkan dengan BUMDES Pelita Jaya Kecamatan Bone Raya Kabupaten Bone Bolango, dimana BUMDES yang tidak dikelola atau tidak melibatkan masyarakat secara langsung, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya perencanaan sumber daya manusia yang

terstruktur dalam BUMDES tersebut, otomatis tidak ada *human capital* yang jelas dalam mengelola BUMDES tersebut, karena tidak ada upaya untuk membangun, mengembangkan, atau mengoptimalkan kapasitas SDM, penelitian ini dilakukan oleh (Pasali et al., 2022).

Selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Palang et al., 2024) di BUMDES Desa Merimbang Jaya Kecamatan

Sandai Kabupaten Ketapang, salah satu dari hasil penelitiannya di BUMDES tersebut menunjukkan bahwa adanya kekurangan sumber daya manusia atau *human capital* yang kompeten dalam mengelola BUMDES, sehingga BUMDES ini belum mampu untuk menambah unit usaha yang dapat dikembangkan oleh masyarakat.

Oleh karena itu, walaupun ada beberapa kelebihan yang dimiliki *human capital* BUMDES Mayang Jaya Desa Koto Majidin Mudik, akan tetapi tidak memungkiri bahwa BUMDES ini juga memiliki beberapa kekurangan, adapun kekurangan yang ada pada *human capital* yaitu:

1. Kecerdasan dan Kemampuan

Berdasarkan hasil wawancara bahwa masih banyak yang perlu ingin ditingkatkan lagi, seperti cara dalam mengelola usaha dengan lebih baik, cara-cara pemasaran produk, dan cara dalam

meningkatkan produktivitas unit usaha, hal ini sesuai dengan

pernyataan responden YW:

“Secara umum masih banyak kemampuan yang ingin kami tingkatkan, namun hal yang tampak pada saat ini untuk perlu ditingkatkan, seperti kemampuan dalam mengelola usaha, tata cara promosi, dan masih banyak yang lainnya.”

Tidak dipastikan bahwa semuanya dikuasai oleh *human capital* BUMDES Mayang Jaya, akan tetapi masih banyak lagi

kecerdasan dan kemampuan yang ingin ditingkatkan. Hal ini juga sama dengan pernyataan responden RW:

“Tentunya masih banyak yang ingin kami tingkatkan, seperti kemampuan dalam manajemen keuangan, kemampuan teknologi, kemampuan dalam berinovasi, kreativitas dan lain sebagainya.”

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti memang banyak yang perlu untuk ditingkatkan, walaupun ada beberapa upaya yang sudah dilakukan oleh pengelola BUMDES, akan tetapi belum sepenuhnya setiap usaha di unit BUMDES mendapatkan kesempatan yang sama dalam meningkatkan kualitasnya.

2. *Gender*

Gender tidak menjadi masalah dalam mengelola BUMDES, tidak ada perbedaan antara laki-laki dengan perempuan, sesuai dengan pernyataan responden DS:

“Pada BUMDES Mayang Jaya tidak ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki, meskipun yang mengelola mayoritas laki-laki, akan tetapi perempuan juga memiliki peluang yang sama untuk bekerjasama di BUMDES dalam membangun ekonomi desa.”

Meskipun di BUMDES Mayang Jaya tidak ada perbedaan *gender*, berdasarkan pengamatan peneliti, yang mengelola BUMDES Mayang Jaya disini, lebih dominan para laki-laki,

dapat disimpulkan bahwa belum ada peran *gender* perempuan di dalamnya.

4.2.2 Manfaat Kinerja BUMDES Mayang Jaya dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Desa Koto Majidin Mudik

Manfaat merupakan suatu hasil atau dampak yang dirasakan oleh masyarakat desa, manfaat juga menjadi salah satu indikator dalam kinerja BUMDES, Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada responden DS, manfaat yang dirasakan oleh masyarakat adalah:

“Untuk kinerja BUMDES Mayang Jaya pada saat ini lumayan bagus dan sangat membantu berpotensi untuk mengurangi tingkat pengangguran di Desa Koto Majidin Mudik, apalagi usaha unggulannya ada di usaha penggilingan, ini akan memudahkan ibu-ibu rumah tangga dalam mempermudah pekerjaan. Selain itu segala bentuk fasilitas BUMDES Mayang Jaya cukup terpenuhi.”

Hal ini juga diperjelas oleh mereka yang terlibat langsung bekerja di BUMDES dimana mereka berpendapat bahwa, SK:

“Melihat sejauh ini usaha BUMDES yang dijalankan tentunya sangat membantu saya sebagai orang yang terlibat langsung pada unit usaha penggilingan bumbu, melihat kondisi sejauh ini sudah ada manfaat yang kami rasakan, dan desa, tidak hanya ini, masyarakatpun selaku konsumen juga merasakan manfaatnya dimana ini akan menghemat biaya bagi mereka,

namun diharapkan usaha BUMDES ini bisa lebih terbangun dan berkembang lagi agar penghasilan BUMDES ini lebih besar lagi, sehingga masyarakat-masyarakat lainnya juga dapat kesempatan yang sama untuk dapat bekerja di BUMDES Mayang Jaya ini”.

Dengan demikian tidak dipungkiri bahwa BUMDES ini membawa manfaat yang besar bagi masyarakat, dimana BUMDES ini bisa menjadi motor penggerak ekonomi desa, BUMDES Mayang Jaya ini berpotensi untuk menurunkan angka pengangguran dan membuka lapangan pekerjaan.

4.2.3 Tantangan dalam Meningkatkan Kinerja Badan Usaha Milik (BUMDES) Desa Koto Majidin Mudik

Setiap usaha itu sudah pasti ada tantangan yang akan dijalani, tantangan ini bisa berupa masalah ataupun kendala yang terjadi baik dari internal maupun eksternal. Tantangan bukan hanya sekadar rintangan yang akan dilewati, akan tetapi memberi pelajaran untuk dapat meningkatkan kemampuan diri. BUMDES Mayang Jaya ini tidak luput dari beberapa tantangan yang dihadapi, dimana sesuai dengan hasil wawancara bersama responden RW:

“Kinerja BUMDES Mayang Jaya pada saat ini semua unit-unit usaha yang didirikan berjalan dengan baik namun ada beberapa tantangan-tantangan kedepan yang harus dihadapi untuk meningkatkan kualitas setiap unit usaha tersebut, seperti adanya persaingan, adanya inovasi-inovasi baru dari setiap unit supaya

menarik perhatian masyarakat untuk menggunakan BUMDES Mayang Jaya sebagai alternatif untuk mempermudah masyarakat.”

Maka dari itu ada beberapa tantangan yang harus dihadapi oleh *human capital* dalam meningkatkan kinerja BUMDES, yaitu bagaimana cara menghadapi tingkat persaingan, tingkat inovasi, serta keterbatasan dalam meningkatkan potensi diri pada *human capital*.

4.3 Diskusi

Berdasarkan pernyataan diatas ditemukan bahwa ada beberapa elemen *human capital* yang berperan dalam meningkatkan kinerja BUMDES, didukung oleh adanya latar belakang pendidikan, pengalaman, tingkat umur dan keterampilan yang mumpuni. Individu yang memiliki pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan kesehatan ini memberi dampak yang signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia, yang merupakan faktor paling penting dalam proses pengembangan BUMDES, (Wujarso, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian pengelola inti BUMDES memiliki latar belakang pendidikan yang memadai sebagai modal dasar latar belakang pendidikan ini memberikan pengetahuan dasar pada seseorang baik itu dalam bersikap maupun berperilaku, semakin tinggi pendidikan maka semakin besar pula pengetahuan dan kerampilan yang dimiliki individu. (Divianto, 2010) juga menyatakan bahwa pendidikan merupakan awal dari pengembangan

human capital dimana disini didapatkan pengetahuan teori dan pemahaman yang mendalam baik itu pada pendidikan formal maupun informal yang memberikan wawasan, keterampilan dan inovasi seseorang. Hal ini juga diperkuat oleh (Febianti et al., 2023) menyatakan bahwa melalui pendidikan, individu diberi bekal untuk mempersiapkan diri supaya dapat memahami, mengetahui dan meningkatkan metode berpikir secara terstruktur, agar dapat menyelesaikan masalah yang datang selanjutnya.

Selain pendidikan, pengalaman yang dimiliki menjadi acuan untuk memperbaiki cara kerjanya pada BUMDES Mayang jaya. Pengalaman merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktivitas pekerjaan, pengalaman dianggap sebagai bentuk modal manusia (*human capital*) yang dapat mengasah kompetensi dan pengambilan keputusan terutama dalam mengelola BUMDES. Pengalaman ini membantu dalam mengklasifikasi peluang dan kesalahan, serta terus memperbaiki operasional BUMDES, (Azhari et al., 2023)

Pada BUMDES Mayang Jaya para pengelola memiliki umur yang lebih muda, dimana ini dapat mempengaruhi cara mereka dalam bekerja dan dapat mempengaruhi cara dalam mengelola BUMDES dikarenakan dengan umur yang lebih muda ini merupakan usia yang lebih produktif dalam bekerja, dimana BUMDES Mayang Jaya orang yang bertugas sebagai pengelola inti adalah orang yang kisaran umurnya 25 tahun keatas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febianti et al., 2023) menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang memiliki usia yang lebih

tua akan membuat produktivitas menurun, sedangkan umur yang lebih muda akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi.

Pada BUMDES Mayang Jaya keterampilan (*skill*) juga mempengaruhi *human capital* dalam meningkatkan kinerja BUMDES, dimana keterampilan ini merupakan pengetahuan dan kemampuan seseorang yang akan diterapkan dalam bekerja yang dapat memberi nilai tambah bagi individu. Menurut (Goldin, 2016) keterampilan ini bisa seperti pendidikan, pelatihan, pengetahuan, kesehatan, dan lain sebagainya yang merupakan investasi pada SDM yang digunakan untuk mengembangkan produktivitas. BUMDES Mayang Jaya juga melaksanakan program pelatihan untuk mengasah keterampilan sumber daya manusianya. Salah satu bentuk pelatihan tersebut adalah pelatihan *desain grafis*, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan visual dan kreativitas dalam mendukung kegiatan usaha BUMDES. Hal ini memperkuat pendapat (Becker, 1975) yang menekankan bahwa pelatihan di tempat kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas dengan mempelajari keterampilan baru melalui pelatihan dan menyempurnakan keterampilan yang lama saat bekerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian, ditemukan bahwa karakter atau kepribadian juga menjadi faktor penentu bagi keberhasilan BUMDES, seperti rasa tanggung jawab, disiplin dan kejujuran, sifat-sifat seperti ini menjadi dasar dalam menjalankan tugas dalam bekerja, ditemukan juga bahwa para pengelola BUMDES Mayang Jaya juga menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan spiritual dalam diri adanya rasa takut kepada Allah SWT

menjadi landasan mereka untuk bekerja dengan baik. Menurut (Divianto, 2010) menyatakan bahawa kepribadia merupakan bagian utama pada modal manusia, dan nilai seseorang, sikap dan karakter dalam mempengaruhi hubungan dan prestasi.

Selain itu juga ditemukan adanya aspek baru pada *human capital* yang dapat mempengaruhi dalam pengoptimalan BUMDES, yaitu adanya peran kedekatan antar sesama pengelola BUMDES, kedekatan ini terjadi karena adanya hubungan sosial maupun emosional yang terjalin karena pertemanan, hubungan kekeluargaan, maupun latar belakang yang sama, dimana kedekatan ini dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi pengelola BUMDES, adapun dampak dari kedekatan adalah sebagai berikut:

1. Dampak positif dari kedekatan
 - a. Menciptakan kemistri diantara sesama anggota
 - b. Mempermudah dalam berkomunikasi
 - c. Memperkuat kerja sama tim
 - d. Menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman
2. Dampak negatif dari kedekatan
 - a. Lalai dalam tanggung jawab bekerja
 - b. Tidak professional dalam bekerja
 - c. Menyalahi aturan

Selain itu peneliti juga menemukan bahwa modal usaha itu berasal dari dana desa yang dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan

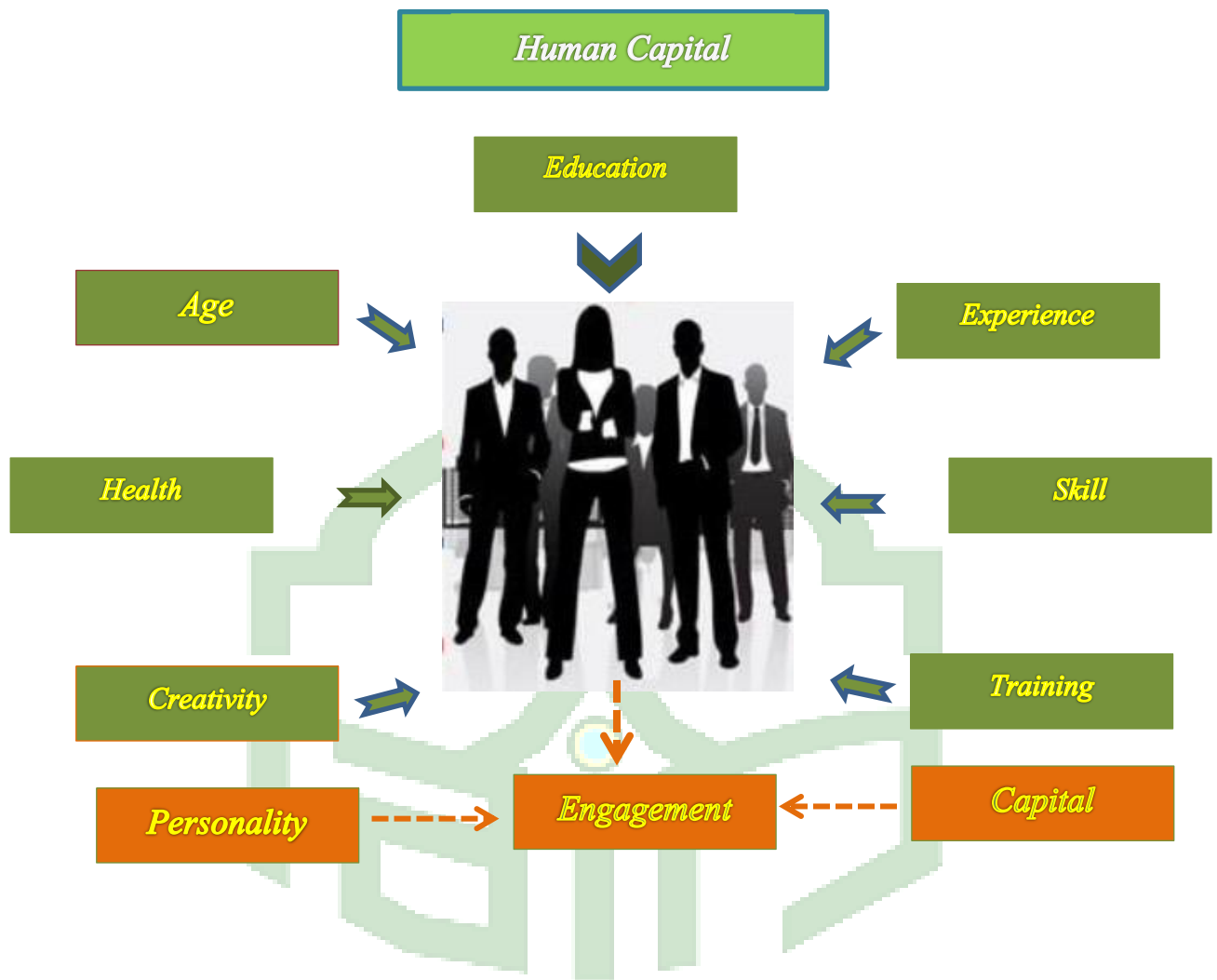
Belanja desa (APBD). Adanya dukungan dari pemerintah pusat dan daerah berupa hibah atau bantuan modal yang bertujuan untuk pengembangan usaha. Meskipun modal tersebut sudah tersedia, tantangan utamanya terletak pada pemanfaatan yang optimal agar dapat mendukung keberlanjutan dan perkembangan usaha.

Jika dibandingkan dengan BUMDES yang lebih maju, seperti BUMDES Pinang Arai yang terletak di Desa Koto Majidin Hilir dengan BUMDES Mayang Jaya di Desa Koto Majidin Mudik menunjukkan adanya perbedaan yang jauh dalam hal kinerja usaha. BUMDES Pinang Arai lebih maju dibandingkan BUMDES Mayang Jaya, terutama karena mereka membuka usaha Toko Obat pertanian. Hal ini memungkinkan perputaran uang yang lebih stabil, mengingat mayoritas penduduk desa Koto Majidin bekerja sebagai petani dan peternak. Dengan adanya permintaan yang tinggi terhadap pupuk ataupun obat-obatan pertanian, banyak petani yang membeli pupuk maupun obat-obatan di BUMDES Pinang Arai. Sebaliknya, usaha percetakan di BUMDES Mayang Jaya tidak berkembang dengan pesat. Hal ini disebabkan oleh tingkat persaingan yang tinggi, kurangnya peminat, dan kurangnya kreativitas dalam memilih jenis usaha yang lebih sesuai dengan potensi pasar dan kebutuhan masyarakat desa.

Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa BUMDES Mayang Jaya ini memiliki potensial yang baik dan dapat memberi manfaat bagi masyarakat, seperti membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat dan dapat

mengurangi angka pengangguran. Karena BUMDES yang kinerjanya bagus adalah BUMDES yang manfaatnya dirasakan oleh masyarakat. LAN-RI (2003: 13) menyatakan bahwa BUMDES yang kinerja bagus salah satunya adalah yang dapat memberikan manfaat (*Benefits*) kegunaan atau dampak, positif yang dirasakan oleh masyarakat akibat dari keluaran yang dihasilkan, salah satu bentuk manfaat yang sudah dirasakan yaitu, melibatkan masyarakat secara langsung dalam mengelola dan bekerja di BUMDES. Selain itu BUMDES Mayang Jaya juga tidak terlepas dari tantangan yang datang, seperti persaingan, tingkat inovasi, serta keterbatasan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Gambar 4.3



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang peran *human capital* dalam meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. BUMDES Mayang Jaya Desa Koto Majidin Mudik memiliki beberapa elemen *human capital* yang mendukung BUMDES dalam meningkatkan kinerjanya diantaranya, pendidikan, karakter atau kepribadian, pengalaman, keterampilan, modal dan pelatihan, serta kesehatan, yang merupakan bentuk investasi pada *human capital* yang dapat memberi dampak yang positif terhadap kinerja BUMDES yang berkelanjutan.
2. BUMDES Mayang Jaya memiliki potensial yang dapat memberi manfaat bagi masyarakat dalam meningkatkan ekonomi desa, walaupun saat ini masih pada tahap pengembangan, akan tetapi berpeluang dalam membuka lapangan pekerjaan, dan dapat mengurangi angka pengangguran.
3. Dengan demikian BUMDES Mayang Jaya tidak terlepas dari tantangan yang ada, seperti persaingan, tingkat inovasi, serta keterbatasan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

4. Adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja BUMDES Mayang Jaya dengan BUMDES Pinang Arai, dimana BUMDES Pinang Arai lebih maju dibandingkan dengan BUMDES Mayang Jaya, dikarenakan usaha yang dibuka lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang mayoritasnya pekerjaan bertani dan beternak.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Bagi Ketua BUMDES Mayang Jaya

Ketua sebagai penggerak BUMDES dapat mengelola BUMDES dengan lebih baik lagi untuk kedepannya, dengan memperhatikan dan memahami aspek-aspek penting dalam tata cara mengelola BUMDES, agar kinerja BUMDES benar-benar dapat memberikan dampak yang maksimal bagi ekonomi lokal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menganalisis lebih detail terkait kinerja BUMDES Mayang Jaya Desa Koto Majidin Mudik dengan memperhatikan berbagai aspek pokok permasalahan yang dapat menjawab konsep

dari penelitian. Pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diharapkan penelitian selanjutnya lebih baik lagi dan dapat mencapai tujuan dari penelitian tersebut.



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama Republik Indonesia (1997). *Al-Quran Az-Zumar dan Terjemahannya*, Jakarta : PT. Toha Putra Semarang.
- A. Dhiva. dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 301–311. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353>
- Anwar, A. (2017). Peran Modal Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Regional Di Jawa. *Jurnal Economia*, 13(1), 79. <https://doi.org/10.21831/economia.v13i1.13323>
- Assa, A. F., & Suwondo, C. (2018). HUMAN CAPITAL MANAGEMENT (Strategi dan Implementasi). In *Halaman Moeka Publishing* (Vol. 5, Issue 3).
- Azhari, A., . Mustofa, M., Meisari, E. D., & Setia Anggarista, E. T. (2023). Pengembangan Badan Usaha Milik Desa Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 14(2), 82–92. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v14i2.3392>
- Becker, G. S. (1975). Investment in human capital: effects on earnings. In *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition* (pp. 13-44). NBER.
- Busyairi, A., & Ayu Arnila, R. (2021). Pelatihan Manajemen Usaha Bagi Pengurus Bumdes Sinar Sejahtera Desa Sepit Kecamatan Keruak Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal ABDIMAS RINJANI*, 1(1), 12–25.
- Goldin C. (2016). Human Capital. In: *Handbook og Cliometrics*. Heidelberg. Germany: Springer Verlag
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198–204.
- Hardi, R., Harefa, P., Harefa, P., Waruwu, E., & Beniah, A. (2024). Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Fodo Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli. 5(4), 1364–1376.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Pub. L. No. 6, 18-April-2 45 (2016). <https://doi.org/10.1145/2904081.2904088>
- Indonesia, R. (2004). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Jakarta (Id): Ri.

- Madjodjo, F., & Dahlan, F. (2020). Analisis kinerja Badan Usaha Milik Desa dalam pengelolaan anggaran untuk meningkatkan pengolahan potensi desa di Desa Akedotilou. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 187. <https://doi.org/10.32400/iaj.31055>
- Masrustaf, G. G. (2023). *Peran Human Capital Dan Keterlibatan Karyawan Dalam Knowledge Management Capabilities Pada Upaya Peningkatan Kinerja Sdm*. http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/32996%0Ahttp://repository.unissula.ac.id/32996/1/Magister_Manajemen_20402200013_fullpdf.pdf
- Mouwn Erland. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin* (Issue March).
- Nurkholis, A. (2018). TEORI PEMBANGUNAN SUMBERDAYA MANUSIA: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory. *INA-Rxiv 8trv7, Center for Open Science*, 3–5.
- Nurlaili, A. W., & Sugiharti, L. (2022). Peran Modal Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia (Studi Kasus 34 Provinsi Di Indonesia). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(3), 417–428.
- Nurul Hidayah, R. (2022). *Kinerja Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Lalambate Tarantajo Di Desa Lampenai Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur*.
- Palang, A., Widyawati, & Dwijosusilo, K. (2024). Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Avelino Palang, Widyawati, Kristyan Dwijosusilo SAP – Vol. 2 No. 1 Tahun 2024. *Soetomo Administrasi Publik*, 2(1), 279–296.
- Pasali, H., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pendapatan Bumdes Desa Pelita Jaya Kecamatan Bone Raya Kabupaten Bone Bolango. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 30–38. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/13448>
- Said, A. (2017). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi)*, 1(1), 87–95. <http://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/index.php/emor/article/view/1021>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Utami, M. P., Salam, R., & Jakarta, U. M. (2024). *Peran Divisi Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Corporate Social Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia Daya Manusia Dalam Meningkatkan*

Kinerja Karyawan ODP Sekretariat DPRD Provinsi nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organis. 2(5).

Vip Paramarta, Devi Delvita, Refliza Yanti, Didik Udayana, Amelia Suci Pertiwi, & Aep Saepudin. (2023). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 01–13. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.108>

Wulandari, D., Pratiwi, G. P., Utama, R. E., Ekonomi, F., Universitas, B., & Jakarta, M. (2024). *Optimalisasi Pengukuran Human Capital Pada Destinasi Wisata Borobudur : Studi Kasus pada Sumber Daya Manusia Sektor Wisata.* 8, 24186–24199.

Yuli Astuti, S., & Megasyara, I. (2023). Human Capital dan Tata Kelola Terhadap Tingkat Keberhasilan BUMDes Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Mediasi. *Owner*, 7(3), 1882–1890. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i3.1484>

Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Nijomi, S. R., Septianti, A., & Farida, A. N. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(2). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v2i2.5880>



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Lampiran 1

Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pelita IV Kota Sungai Penuh Fax. (0748) – 22114 Telp. 0748 – 21065
Kode Pos 37112 Website: www.iainkerinci.ac.id e-mail : info@iainkerinci.ac.id

KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI
Nomor : In.31/D.1.4/PP.00.9/ 125.117/SK/2024

TENTANG

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR SEMESTER GANJIL
TAHUN AKADEMIK 2024-2025

- Menimbang** : Bahwa untuk memperlancar mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam membuat Skripsi/Tugas Akhir, maka perlu menetapkan dosen-dosen Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kerinci untuk menjadi pembimbing.
- Mengingat** : 1. Keputusan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2017 tentang Statuta IAIN Kerinci;
2. Peraturan Menteri Agama Nomor 48 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Kerinci;
3. Surat Rektor IAIN Kerinci Nomor B-732/In.31/R.1/KP/00.1/07/2024, tanggal 01 Juli 2024, Perihal : Penyesuaian SK Pembimbing Tugas Akhir dan Ujian Komprehensif.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Menunjuk dan menugaskan kepada:

Nama : **WAWAN NOVIANTO. M.M**
NIP : 19841110 201903 1 008
Pangkat/Golongan Ruang : Lektor
Jabatan : Dosen

Untuk membimbing mahasiswa penyusun skripsi/Tugas Akhir:

Nama : **LARA VERONICA**
NIM : 2110402038
Jurusan : Ekonomi Syariah
Topik/Judul : Pengaruh Pelatihan dan Manajemen terhadap Peningkatan Pendapatan Badan Usaha Milik Desa BUMDES Koto Majidin Mudik

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan 31 Desember 2024.

Ditetapkan di Sungai Penuh

Pada tanggal, 10 Oktober 2024



DEKAN
DEKANA PUTRA, S.H., M.Pd.

NIP.196412252000031007

Tembusan:

1. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan);
2. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah;
3. Dosen Pembimbing;
4. Mahasiswa Bimbingan.

Lampiran 2

Surat Pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jalan Pelita IV Sungai Penuh Telp: 0748 – 21065 Faks: 0748 – 22114
Kode Pos: 37112 Website: www.iainkerinci.ac.id e-mail : info@iainkerinci.ac.id

Nomor : In.31/D.1.4/PP.00.9/452/2024 Sungai Penuh, 08 November 2024
Sifat : Penting
Lampiran : Satu rangkap
Perihal : Seminar Proposal

Yth. Bapak/Ibu _____
Ketua Sidang/ Pembimbing/ Penguji Seminar Proposal
FEBI IAIN Kerinci
Di -
Sungai Penuh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat,

Dalam rangka pelaksanaan Seminar Proposal Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci, kami mohon kesediaan Bapak/ Ibu sebagai Ketua Sidang/ Pembimbing/ Penguji Seminar Proposal pada **Hari Selasa, tanggal 12 November 2024, Ruang B**, yang bertempat di Ruang Seminar FEBI, sebagaimana jadwal terlampir.

Demikian disampaikan, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Ibu diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. DEKAN,
WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK
DAN KELEMBAGAAN



H. SAMSUL BAHRY, H. Lc., M.A.
NIP. 19691222 200112 1 002

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kerinci

Lampiran 3

Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Komplek Perkantoran Bukit Tengah, Siulak Kode Pos 37162
Pos-el Kesbangpolkabupatenkerinci@gmail.com Web Kesbangpol.kerincikab.go.id

REKOMENDASI IZIN PENELITIAN

Nomor : 071/ 497 /Kesbang-Pol/XII/2024

- Membaca : Surat dari : IAIN-KERINCI Nomor : In.31/D.1.4/PP.00.9/358.103/2024
Tanggal : 14 Oktober 2024 Perihal : Izin Penelitian
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Perizinan Melakukan Penelitian dan Pengembangan Bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Organisasi Asing;
3. Peraturan menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
4. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten kerinci sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2013 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kerinci;
5. Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2014 tentang Uraian Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci.
- Memperhatikan : Proposal yang bersangkutan
- Memberikan izin kepada : Nomor Urut : 497
Nama : LARA VERONICA
NIM / NPM : 2110402038
Agama : ISLAM
Pekerjaan : Mahasiswa
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
Kebangsaan : INDONESIA
No HP : 0822 4997 8140
Alamat : Desa Koto Majidin Mudik Kec. Air Hangat
- Untuk : Mengadakan Penelitian
- Judul : PERAN HUMAN CAPITAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) KOTO MAJIDIN MUDIK
- Tempat Penelitian : Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Koto Majidin Mudik
- Waktu : Desember 2024 s/d Februari 2025
- Dengan Ketentuan : 1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu melaporkan kepada Kaban/Kadis/Kakan/Instansi yang bersangkutan untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan dan adat istiadat yang berlaku ditempat penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak ada kaitannya dengan Judul Penelitian dimaksud.
4. Laporan Hasil Penelitian disampaikan kepada Bupati Kerinci melalui Badan Kesbangpol Kabupaten Kerinci dan disampaikan kepada OPD dan atau Lembaga yang menjadi Objek Penelitiannya.
5. Tidak menggunakan Surat Rekomendasi Izin Penelitian ini untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
6. Tetap patuh dan mentaati protokol kesehatan selama melaksanakan penelitian.
7. Surat Rekomendasi Izin Penelitian ini akan dicabut kembali apabila pemegangnya tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.
- Demikianlah untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

BUKIT TENGAH, 09 Desember 2024/ 07 Jumadil Akhir 1446 H
An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN KERINCI
Kabid Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Karakter Bangsa

Tembusan disampaikan kepada Yth :

- Bapak Bupati Kerinci (sebagai laporan)
- Sdr. Kepala Desa Koto Majidin Mudik
- Sdr. Pengelola Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Koto Majidin Mudik
- Sdr. Yang bersangkutan



Lampiran 4

Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAHAN KABUPATEN KERINCI
KECEMATAN AIR HANGAT
DESA KOTO MAJIDIN MUDIK

Kode Pos: 37161

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: ~~8~~KMM/III/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syaftiar, A.Md., DPT
Jabatan : Kepala Desa
Alamat : Desa Koto Majidin Mudik, Kecamatan Air Hangat, Kab.
Kerinci

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Lara Veronica
NIM : 2110402038
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah selesai melakukan penelitian di Desa Koto Majidin Mudik, Kecamatan Air Hangat, Kabupaten Kerinci terhitung mulai tanggal 25 Desember 2024 s/d 10 Februari 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul: “ **Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Koto Majidin Mudik**”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Kerinci, 10 Maret 2025
Kepala Desa Koto Majidin Mudik

Syaftiar, A.Md., DPT



Lampiran 5

PEDOMAN WAWANCARA

PERAN *HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN KINERJA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) KOTO MAJIDIN MUDIK

NO	Tema	Indikator	Pertanyaan Wawancara
1.	Kinerja	Masukan (<i>Inputs</i>)	Bagaimana menurut pendapat bapak/ibu tentang kinerja pada BUMDES ?
		Keluaran (<i>Outputs</i>)	Apa saja produk atau layanan yang sudah dihasilkan oleh BUMDES Koto Majidin Mudik, dan bagaimana kita mengetahui kualitasnya ?
		Hasil (<i>Outcomes</i>)	Apa yang menjadi tujuan dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh BUMDES, dan apakah sudah maksimal hasil yang diperoleh oleh BUMDES Koto Majidin Mudik ?
		Manfaat (<i>Benefits</i>)	Apa manfaat yang telah didapatkan oleh masyarakat sekitar dari BUMDES yang sudah berjalan selama ini ?
		Dampak (<i>Impacts</i>)	Sejauh mana dampak yang didapatkan baik itu bagi desa, masyarakat, ekonomi, lingkungan ataupun kepentingan umum ?

2.	<i>Human Capital</i>	Pendidikan	Bagaimana menurut bapak/ibu apakah latar belakang pendidikan sangat penting dalam mengelola BUMDES dan latar belakang yang bagaimana?
		<i>Gender</i>	Bagaimana pandangan bapak/ibu tentang peran <i>gender</i> di BUMDES ini ? Apakah ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan serta apakah mempengaruhi peran dan tanggung jawab dalam mengelola BUMDES ?
		Pengalaman	Bagaimana menurut bapak/ ibu tentang pengalaman, apakah pengalaman sangat dibutuhkan dalam mengelola BUMDES ?
		Umur	Apakah menurut bapak/ibu, umur membawa pengaruh terhadap cara bapak/ibu dalam mengelola BUMDES ?
		<i>Skill</i>	<i>Skill</i> /Keterampilan seperti apa yang bapak/ibu anggap paling penting dalam mengelola BUMDES ini ?
		Kedekatan	Apakah kedekatan mempengaruhi cara dalam mengelola dan mengembangkan BUMDES ini ?
		Pengetahuan	Bagaimana cara bapak/I meningkatkan pengetahuan terkait dengan pengelolaan BUMDES ini ?

		Kecerdasan	<p>Apa upaya yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kecerdasan tim di BUMDES ini? Apakah ada pelatihan atau <i>workshop</i> yang udah dijalani?</p>
		Kemampuan	<p>Apakah ada kemampuan tertentu yang ingin bapak/ibu tingkatkan untuk mendukung kinerja di BUMDES ?</p>
		Kesehatan	<p>Menurut bapak/ibu seberapa penting kesehatan fisik atau mental dalam menjalankan tugas di BUMDES ini ?</p>

Lampiran 6

Hasil Wawancara Peran *Human Capital* Dalam Meningkatkan Kinerja BUMDES Koto Majidin Mudik

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Ketua BUMDES Mayang Jaya (YW) Mengenai bagaimana kinerja BUMDES yang ada pada saat ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut pandangan bapak/ibu kinerja BUMDES Mayang Jaya Koto Majidin Mudik ?

Pertanyaan diberikan kepada Ketua BUMDES Mayang Jaya (YW) yang diwawancarai pada 2 Januari 2025, YW menyatakan :

“ BUMDES Mayang Jaya pada saat ini masih berjalan dengan baik, namun sangat perlu untuk ditingkatkan baik dari segi sumber daya maupun fasilitas, mungkin adanya keterbatasan tertentu yang menjadi kendala dalam menjalankan BUMDES ini. Disisi lain setiap usaha yang dibangun ini sangat berguna bagi masyarakat, seperti unit usaha percetakan, penggilingan bumbu, sewa tenda dan pentas akan mempermudah masyarakat Desa Koto Majidin Mudik dan sekitarnya untuk memanfaatkannya apalagi ketika ada acara-acara besar seperti pernikahan, syukuran, hajatan mestinya dengan usaha ini akan sangat membantu”. (YW, 2 Januari 2025)

Pertanyaan ini juga dijawab oleh Sekretaris BUMDES Mayang Jaya (RW), pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh RW :

“ Kinerja BUMDES Mayang Jaya pada saat ini semua unit-unit usaha yang didirikan berjalan dengan baik namun ada beberapa tantangan-tantangan kedepan yang harus dihadapi untuk

meningkatkan kualitas setiap unit usaha tersebut, seperti adanya persaingan, adanya inovasi-inovasi baru dari setiap unit supaya menarik perhatian masyarakat untuk menggunakan BUMDES Mayang Jaya sebagai alternatif untuk mempermudah masyarakat”. (RW, 2 Januari 2025)

Adapun berdasarkan pendapat (DS) selaku *Maneger* Unit Usaha BUMDES Mayang Jaya juga menyatakan yang diwawancarai pada tanggal 26 Desember 2024 menyatakan hal berikut:

“ Untuk kinerja BUMDES Mayang Jaya pada saat ini lumayan bagus dan sangat membantu berpotensi untuk mengurangi tingkat pengangguran di Desa Koto Majidin Mudik, apalagi usaha unggulannya ada di usaha penggilingan, ini akan memudahkan ibu-ibu rumah tangga dalam mempermudah pekerjaan. Selain itu segala bentuk fasilitas BUMDES Mayang Jaya cukup terpenuhi”. (DS, 26 Desember 2024)

Pegawai BUMDES Mayang Jaya (SK) juga memberi pendapat, yang diwawancarai pada tanggal 6 Januari 2025 yaitu:

“Melihat sejauh ini usaha BUMDES yang dijalankan tentunya sangat membantu saya sebagai orang yang terlibat langsung pada unit usaha penggilingan bumbu, melihat kondisi ini, usaha ini sedikit demi sedikit sudah menambah pemasukan ekonomi bagi kami, serta desa, namun diharapkan usaha BUMDES ini bisa lebih terbangun dan berkembang lagi agar penghasilan BUMDES ini lebih besar lagi, sehingga masyarakat-masyarakat lainnya juga dapat kesempatan yang sama untuk dapat bekerja di BUMDES Mayang Jaya ini”. (SK, 6 Januari 2025)

Berbeda dengan jawaban dari (PT) selaku *Maneger* unit usaha percetakan, yang diwawancarai pada tanggal 8 Januari 2025 yang menyatakan bahwa:

“ Kinerja BUMDES pada saat ini bisa kita katakan baik namun tidak sepenuhnya baik, kita melihat bahwa setiap usaha itu pasti akan mengalami naik turun, untuk saat ini kita mengalami sedikit penurunan karena melihat sedikitnya konsumen yang memakai produk kami, itu menjadi pedoman untuk kami bagaimana menghadapi tantangan untuk kedepannya supaya kinerja usaha ini bisa lebih produktif lagi”. (PT, 8 Januari 2025)

2. Bagaimana peran *Human Capital* atau sumber daya manusia yang ada di BUMDES dalam meningkatkan kinerja organisasi ini ?

Pertanyaan diajukan kepada Ketua BUMDES (YW) yang diwawancarai pada tanggal 2 Januari 2025:

“ Peran sumber daya manusia pada BUMDES ini memiliki peran yang sangat penting dalam BUMDES untuk memastikan berjalan dengan baik. Namun perlu untuk dioptimalkan melihat masih banyak hal yang perlu untuk ditingkatkan, sumber daya manusia yang terampil juga sangat dibutuhkan pada saat ini.”

(YW, 2 Januari 2025)

Hal yang sama juga dijawab oleh Sekretaris BUMDES Mayang Jaya (RW) menyatakan:

“ Peran sumber daya manusia yang ada di BUMDES saat ini memberikan kontribusi yang baik kita berkaca kebelakang

bahwa sudah banyak usaha yang dibangun namun berakhir dengan ketidakberhasilan, akan tetapi hal itu tidak membuat para pengelola saat ini putus asa, dan menciptakan hal baru lagi agar BUMDES ini bisa berkembang lagi, namun disamping itu kami sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, keahlian, seperti cara promosi, kami melihat bahwa kurangnya minat masyarakat tadi dalam menggunakan produk kami, tentunya hal ini menjadi tantangan bagi kami untuk kedepan bagaimana cara agar produk ini bisa dikenal lebih luas lagi.”(2, Januari 2025)

Manager unit usaha (DS) juga memberi penjelasan mengenai peran *Human Capital*, menurut DS pada tanggal 26 Desember 2024:

“ Peran sumber daya manusia pada BUMDES Mayang Jaya saat ini sangat penting, apalagi seperti yang saudara katakan tadi bahwa *Human Capital* adalah orang-orang terlatih dan memiliki keterampilan. Melihat BUMDES sudah lebih baik dari sebelumnya, namun tidak menutup kemungkinan lagi BUMDES mayang Jaya ini membutuhkan orang-orang kreatif dan inovatif lagi dalam mengelola BUMDES.”(26, Desember 2024)

3. Bagaimana menurut pendapat bapak/ibu mengenai latar belakang pendidikan di BUMDES, apakah penting dalam mengelola BUMDES ?

Pertanyaan ini dijawab oleh RW yang diwawancarai pada tanggal 2 Januari 2025:

“ Mengenai latar belakang pendidikan, kalau disetiap unit BUMDES itu kita tidak memiliki latar belakang pendidikan

yang sesuai dengan kebutuhan BUMDES, namun yang paling utama kita memiliki orang-orang yang mempunyai pengalaman dan keahlian pada tiap-tiap unit yang diemban, dan kalau ditanya apakah latar belakang pendidikan sangat diperlukan., tentu sangat diperlukan” (2, Januari 2025)

Hal serupa juga dijawab oleh YW pada tanggal 2 Januari 2025 dimana YW menyampaikan:

“Latar belakang pendidikan disini untuk pengurus inti atau pengelola rata-rata telah menyelesaikan pendidikan strata 1, sedangkan untuk para pekerja memiliki latar belakang pendidikan yang beragam.”(2, Januari 2024)

DS juga memberi jawaban pada pertanyaan tersebut pada tanggal 26 Desember 2024 :

“Untuk saat ini latar belakang pendidikan sangat dibutuhkan, minimal lulusan SMA, akan tetapi untuk pengelola rata-rata sudah menyelesaikan perkuliahan, walaupun masih ada yang hanya lulusan SMA, akan tetapi dia mampu bekerja dengan baik.”

4. Bagaimana menurut bapak/ibu tentang *gender* apakah ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam mengelola BUMDES ?

YW menjawab pertanyaan yang diajukan yang diwawancarai pada tanggal 2 Januari 2025:

“Tidak ada perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan, disini bagi kami sama saja, kami memberikan

kesempatan yang sama untuk bekerja antara laki-laki dan perempuan.” (2, Januari 2025)

Pernyataan yang senada yang dijawab oleh DS diwawancarai pada tanggal 26 Desember 2024:

“ Pada BUMDES Mayang Jaya perempuan dan laki-laki tidak ada perbedaan, perempuan juga memiliki peluang yang sama untuk bekerja di BUMDES dalam membangun ekonomi desa.” (26, Desember 2024)

PT juga menjawab pertanyaan mengenai *gender* yang diwawancarai pada tanggal 8 Januari 2025:

“Sejauh ini pada setiap unit usaha itu tidak ada perbedaan antara perempuan dengan laki-laki, namun kami memperkerjakan mereka itu sesuai dengan kapasitasnya, seperti dipercetakan tentunya kami menganggap perempuan itu lebih kreatif untuk mendesain.” (8, Januari 2025)

5. Bagaimana menurut bapak/ibu apakah pengalaman sangat dibutuhkan dalam mengelola BUMDES ?

Pertanyaan ini diajukan kepada YW, dan dijawab langsung pada tanggal 2 Januari 2025:

“Pengalaman sangat diperlukan, pengalaman itu akan yang mempermudah mereka dalam bekerja dan mengambil keputusan”. (YW, 2 Januari 2025)

DS menjawab pertanyaan tersebut yang diwawancarai pada tanggal 26 Desember 2024:

“Ya pengalaman sangat dibutuhkan dalam mengelola BUMDES, meminimalisir risiko yang akan terjadi, maka disini orang yang mengelola BUMDES Mayang Jaya ini adalah orang-orang yang sudah ada *basic* pengalaman sebelumnya.”(26, Desember 2024)

PT juga menjawab hal yang sama yang diwawancarai pada tanggal 8 Januari 2025:

“Pengalaman tentu sangat dibutuhkan, akan tetapi mengingat dan menimbang kita disini masih sama-sama belajar jadi, di BUMDES ini juga bisa menjadi wadah untuk mencari pengalaman.” (PT, 8 Januari 2025)

6. Apakah umur mempengaruhi dalam mengelola BUMDES Mayang Jaya?

Pertanyaan ini diajukan kepada YW yang diwawancarai pada tanggal 2 Januari 2025:

“Umur bisa jadi mempengaruhi dalam cara mengelola BUMDES, mungkin yang lebih tua pengalaman dan pengetahuannya lebih luas, serta memahami dinamika sosial yang terjadi dimasyarakat desa, akan tetapi mengingat yang lebih tua mungkin kurang paham dalam kemajuan zaman sekarang, maka kami menganggap bahwa yang lebih muda mungkin lebih adaptif dalam menggunakan teknologi dan perkembangan zaman.”(YW, 2 Januari 2025)

Hal ini juga dijawab oleh RW yang memberikan pernyataan:

“ Umur bisa mempengaruhi cara dalam mengelola BUMDES, meskipun tidak sepenuhnya, akan tetapi kami lebih mempertimbangkan bahwa generasi muda cenderung lebih baik

dalam berinovasi dan kemampuan teknologinya, sehingga yang mengelola BUMDES ini kisaran umurnya antara 25-35 tahun, hal ini akan membantu perkembangan BUMDES dengan lebih cepat.”(RW, 2 Januari 2025)

PT juga menjawab pertanyaan yang sama dimana jawaban nya senada dengan jawaban dari YW, pada tanggal 8 Januari 2025:

“Pengaruh umur itu dalam mengelola BUMDES itu tergantung pada kemampuan individu, pengelola yang lebih muda mungkin lebih kreatif, serta bisa saling melengkapi dengan yang lebih tua, maka sama-sama melengkapi dan kolaborasi antara tua dan yang muda.”(PT, 2 Januari 2025)

7. Coba bapak/ibu gambarkan mengenai kedekatan yang terjadi di BUMDES Mayang Jaya, bagaimana kedekatan ini membawa dampak baik ataupun kurang baik dalam mengelola dan mengembangkan BUMDES ini ?

DS menjawab pertanyaan yang diajukan pada tanggal 26 Desember 2024:

“Kedekatan ini sangat berdampak baik, supaya terciptanya kemistri diantara mereka, dan ini akan menciptakan kerja sama tim yang lebih baik, serta membuat komunikasi yang lebih lancar antar sesama, dampak kurang baik disini mungkin sulit untuk memberikan sanksi kepada sesama rekan kerja yang melanggar aturan, mungkin karena segan.”(DS, 26 Desember 2024)

KA juga menjawab hal yang senada dengan DS melalui wawancara pada tanggal 26 Desember 2024:

“Kedekatan itu berdampak baik bagi tim, interaksi yang bagus akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, sedangkan dampak kurang baik disini, seperti yang terjadi di unit usaha tenda dan pentas, disini kita mempekerjakan beberapa orang karyawan, ketika ada momen tertentu konsumen yang ingin menyewa tenda atau pentas kepada kami, apalagi ada acara yang mendesak, jadi yang bekerja untuk mengangkut alat-alat tersebut hanya karyawan yang sedang berada ditempat saja, sementara karyawan lainnya tidak tau kemana, karena terlalu sering begini jadinya yang bekerja hanya orang-orang itu saja.”(26 Desember 2024)

Sementara SK juga memberi jawaban yang berbeda mengenai pertanyaan diatas pada tanggal 6 Januari 2025:

“kedekatan sesama tim berdampak baik bagi kami dibidang unit usaha penggilingan bumbu dimana disini kedekatan akan menumbuhkan rasa saling percaya antar sesama, kami berbagi dalam menjalankan tugas, ini mempermudah kami dalam bekerja.”(6, Januari 2025)

8. *Skill* atau keterampilan seperti apa yang masih dibutuhkan dalam mengelola BUMDES ?

YW memberi pendapat mengenai keterampilan yang dibutuhkan pada tanggal 2 Januari 2025:

“*skill* yang kami butuhkan disini yaitu bagaimana cara meningkatkan manajemen usaha ini dengan lebih baik lagi, ataupun meningkatkan keterampilan sumber daya manusia itu sendiri yang sesuai dengan kebutuhan BUMDES, agar BUMDES

ini kinerjanya bisa lebih baik lagi untuk kedepannya.” (YW, 2 Januari 2025)

PT juga menjawab hal yang sama mengenai pertanyaan diatas pada tanggal 8 Januari 2025:

“Disini keterampilan yang kami butuhkan yaitu *skill* dalam mempromosikan produk kami, bagaimana agar produk kami ini bisa dikenal dan dijangkau lebih luas lagi.” (8, Januari 2025)

RW juga memberi pendapat mengenai pertanyaan diatas pada tanggal 2 Januari 2025:

“Keterampilan yang perlu ditingkatkan yaitu keterampilan dalam menghadapi tingkat persaingan, bagaimana cara menghadapi tingkat persaingan yang tinggi agar produk yang kami buat ini bertahan dan tidak tertinggal.” (2, Januari 2024)

9. Menurut bapak/ibu seberapa penting kesehatan fisik atau mental dalam menjalankan usaha di BUMDES ini ?

Pertanyaan ini diajukan kepada DS yang diwawancarai pada tanggal 26 Desember 2024:

“Ya sangat diperlukan kesehatan mental dan fisik itu sangat diperlukan, didalam bekerja itu sangat penting akan kesehatan fisik dan mental, dengan ini mereka akan lebih fokus dalam bekerja, apalagi nantinya pasti ada masalah-masalah yang terjadi di organisasi harusnya ini dapat dihadapi dengan fisik dan mental yang sehat.”(DS, 26 Desember 2024)

Jawaban yang senada yang diberikan oleh PT pada tanggal 8 Januari 2025:

“Tentunya sangat perlu kesehatan fisik dan mental dalam pekerjaan tidak hanya di BUMDES saja, kita lihat dipekerjaan lain saja kesehatan fisik dan mental itu sangat berpengaruh dalam pekerjaan.”(PT, 8 Januari 2025)

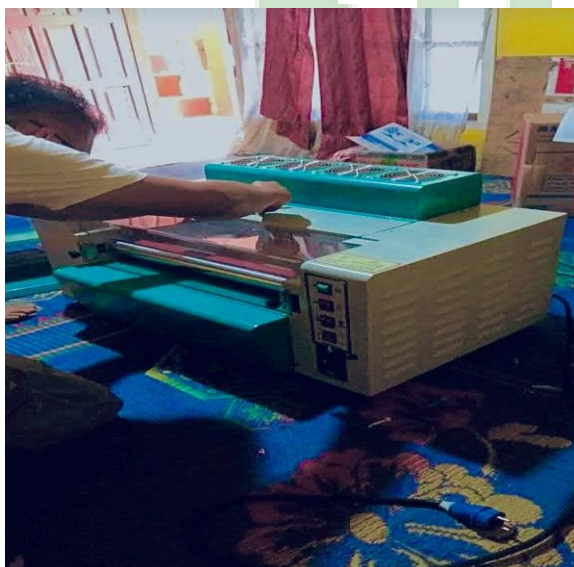
KA juga memberi jawaban berdasarkan pertanyaan diatas yang diwawancarai pada tanggal 26 Desember 2024:

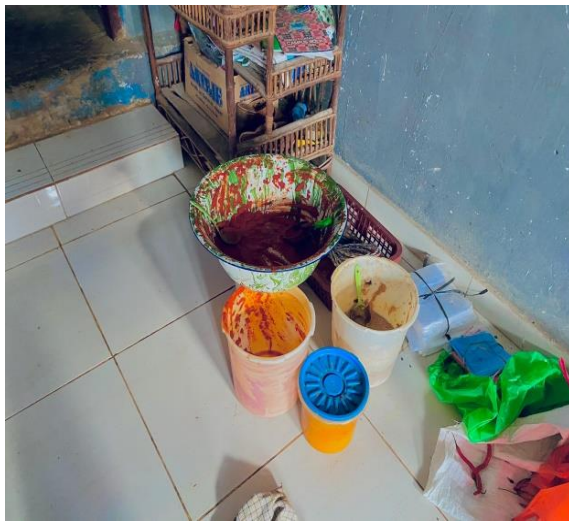
“Kesehatan fisik dan mental sangat penting didalam pekerjaan, tidak mungkin kita mempekerjakan orang yang dalam keadaan sakit, kita melihat dampaknya, mungkin itu akan menghambat dalam melakukan pekerjaan.”(KA, 26 Desember 2024)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lampiran 7

Dokumentasi Penelitian





IAIN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lampiran 8

Data Informan Penelitian Di BUMDES Koto Majidin Mudik

NO	Kode Informan	Jabatan	Tanggal Pelaksanaan
1.	YW	Ketua BUMDES	2 Januari 2025
2.	RW	Sekretaris BUMDES	2 Januari 2025
3.	DS	<i>Manager Unit Usaha</i>	26 Desember 2024
4.	KA	<i>Manager Unit Usaha</i>	26 Desember 2024
5.	PT	<i>Manager Unit Usaha</i>	8 Januari 2025
6	SK	Karyawan	6 Januari 2025

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lampiran 9

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Lara Veronica
NIM : 2110402038
Tempat/Tggl Lahir : Koto Majidin/ 26 April 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa Koto Majidin Mudik



Riwayat Pendidikan

NO	Jenis Pendidikan	Tahun Tamat
1	Tk Al-Jihad Koto Majidin	2009
2	SDN 40/III Koto Majidin Mudik	2014
3	MTsN 2 Kerinci	2018
4	MAN 2 Kerinci	2021
5	IAIN Kerinci	2025

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

Koto Majidin, 8 Mei 2025
Penulis

Lara Veronica
NIM. 2110402038