

PROSES & HASIL REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BUMDES RANCABANGO GARUT

Santy Setiawan¹,
Nunik Lestari Dewi²,
Yuliana Gunawan³,
Tan Kwang En⁴,
Se Tin⁵,
Geraldine⁶,
Elvina⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Program Studi Akuntansi,
Universitas Kristen Maranatha,
Bandung.

Artikel

Diterima : 21 Juli 2020

Disetujui : 9 Februari 2021

Email :

nunik.lestari@eco.maranatha.edu

Abstrak

Krisis sumber daya manusia menjadi salah satu penyebab utama pembangunan desa kurang berkembang terutama dalam pengelolaan dan pengembangan BUMDes. Banyak usaha yang dikelola BUMDes tidak berjalan atau bahkan terhenti dikarenakan permasalahan pengurus BUMDes. Oleh karena itu, diperlukan proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia secara profesional agar memperoleh SDM yang berkualitas untuk mengelola BUMDes. Proses rekrutmen dilakukan secara internal sehingga menghasilkan dua belas calon pengurus BUMDes untuk diseleksi lebih lanjut melalui tes dan wawancara. Hasil rekrutmen menetapkan tiga orang pelamar sebagai ketua, sekretaris dan bendahara BUMDes, serta tujuh orang pelamar menjadi anggota BUMDes, sedangkan dua pelamar tidak masuk kedalam kepengurusan BUMDes.

Kata Kunci: Proses, Hasil, Rekrutmen, SDM, dan BUMDes, Rancabango.

Abstract

Human resources crisis is one of the main cause of underdeveloped villages in Indonesia, especially in BUMDes management and development. Many businesses managed by BUMDes are not running well or even go bankrupt due to BUMDes' management staff problems. Therefore, it needs a professional human resources recruitment and selection process in order to obtain quality human resources to manage BUMDes. The recruitment process is carried out internally to bring forth twelve BUMDes management candidates for further selection process through tests and interviews. The result of the recruitment assigned three applicants as a chairman, secretary and treasurer of BUMDes, seven applicants appointed as BUMDes' members, while two other applicants were not accepted into BUMDes' structure.

Keywords: *Process, Result, Recruitment, Human Resources, BUMDes Rancabango.*

PENDAHULUAN

Keberadaan BUMDes di Indonesia untuk mensejahterakan masyarakat desa masih jauh dari harapan pemerintah. Menurut Forum Badan Usaha Milik Desa Indonesia dari 27.067 BUMDes hanya sekitar 10% BUMDes yang mampu menjalankan usahanya, sisanya 90% BUMDes tidak dapat menjalankan usahanya dan ada yang menjalankan usaha akan tetapi tidak memberikan keuntungan (Hasanudin, 2018). Banyak sebab yang mengakibatkan BUMDes di Indonesia tidak dapat menjalankan usahanya bahkan tutup dan tidak dapat memberikan keuntungan. Salah satu sebab tersebut terletak pada keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang mengelola BUMDes. Keberadaan sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan berkembangnya BUMDes di Indonesia (Nurhandoko, 2019). Banyak usaha yang dikelola BUMDes hancur dan tutup disebabkan karena pengurus BUMDes kurang memiliki manajerial kewirausahaan (Nurhandoko, 2019).

Menurut Mendes PDTT, desa kekurangan SDM yang memiliki kemampuan dalam mengelola BUMDes (Baihaqi, 2017). Krisis SDM menjadi salah satu persoalan utama bagi pembangunan desa terutama dalam pengelolaan dan pengembangan BUMDes. Banyak anak muda di desa yang masih beranggapan bahwa bekerja di kota lebih menjanjikan secara ekonomi dibandingkan membangun atau bekerja didesa, inilah yang menjadi penyebab krisis SDM di desa. Oleh karena itu, BUMDes haruslah mampu menangkap keinginan anak muda agar tertarik membangun desanya sendiri dan menciptakan peluang usaha yang menarik bagi anak muda (Ariadjihs, 2017).

Berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya penggunaan dana desa difokuskan pada pembangunan infrastruktur (seperti jalan raya, poliklinik desa, gedung PAUD, dan lain-lain), akan tetapi pada tahun 2019 dana desa difokuskan pada pengembangan ekonomi dan pengembangan kapasitas SDM desa. Hal ini diakarenakan, SDM di desa mayoritas memiliki kemampuan yang masih rendah. Oleh karena itu, tahun 2019 dana desa dapat digunakan untuk meningkatkan kapasitas SDM (Ichtianto, 2019).

Menurut Nurhandoko (2019), BUMDes memiliki potensi yang besar dalam upaya ikut membangun dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu pengurus BUMDes harus benar-benar mumpuni. Suatu desa yang memiliki BUMDes harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di BUMDes secara profesional, karena hal tersebut menentukan keberhasilan BUMDes. Menurut Wijaya (2018), manajemen sumber daya manusia dimulai dari perencanaan SDM, analisis pekerjaan, *rekrutmen, seleksi, orientasi, sampai pada pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu kesuksesan suatu BUMDes ditentukan oleh kualitas pengelolaan SDM BUMDes.* Kegiatan rekrutmen pegawai merupakan salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang mana bertujuan untuk memilih pegawai yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan BUMDes. Pegawai mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, serta jenis kelamin yang berbeda satu dengan yang lainnya. Potensi inilah yang bisa dimanfaatkan dengan optimal agar pegawai mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pengembangan organisasi dan rekrutmen yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (Priansa, 2014). Dengan demikian untuk mendapatkan SDM yang mumpuni, proses

perekrutan pengurus BUMDes harus dilakukan dengan selektif dan profesional. Oleh karena itu, pengabdian yang dilakukan saat ini adalah membantu proses perekrutan SDM BUMDes Rancabango, Kabupaten Garut.

Berdasarkan hasil pengabdian sebelumnya mengenai pemetaan BUMDes dan Kesejahteraan Pengurus BUMDes di Desa Rancabango Kabupaten Garut terdapat permasalahan terkait sumber daya manusia yang menyebabkan usaha BUMDes Rancabango Kabupaten Garut tidak berjalan lagi. Permasalahan yang terjadi tidak hanya menyebabkan usaha BUMDes di Desa Rancabango tidak berjalan, tetapi juga menyebabkan beberapa kekosongan kepengurusan BUMDes. Mencermati permasalahan sumber daya manusia di BUMDes Rancabango ini membuat Kepala Desa Rancabango menginginkan BUMDes di Desa Rancabango kembali aktif, dimulai dengan permintaan perekrutan pengurus BUMDes secara profesional. Tujuan dari pengabdian masyarakat ini agar BUMDes Rancabango memiliki pengurus BUMDes yang profesional sehingga usaha pada BUMDes ini dapat berjalan dengan baik.

Adapun solusi yang diberikan lewat pengabdian ini adalah dengan: (1) melakukan prosedur perekrutan SDM untuk BUMDes di desa Rancabango, Kabupaten Garut; (2) memberikan hasil perekrutan SDM untuk BUMDes di desa Rancabango, Kabupaten Garut. Luaran yang diharapkan dari kegiatan pengabdian ini adalah dapat melakukan prosedur perekrutan SDM untuk BUMDes Rancabango Kabupaten Garut secara profesional dan menemukan sumber daya manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab untuk menjadi pengurus BUMDes Rancabango Kabupaten Garut dari hasil rekrutmen secara profesional.

KAJIAN TEORI

Menurut Werther & Davis (1996), rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik para pelamar yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan. Proses rekrutmen dimulai dari pencarian para pelamar dan diakhiri dengan masuknya surat lamaran dari para pelamar. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang siap untuk diseleksi. Menurut Hasibuan (2003), proses atau langkah-langkah perekrutan karyawan meliputi: peramalan kebutuhan tenaga kerja, penarikan (*recruitment*), seleksi, dan penempatan, orientasi dan induksi karyawan.

Isu Strategik dalam Rekrutmen (Schuler & Jackson 2006) yaitu proses rekrutmen harus konsisten dengan strategi, visi, dan nilai-nilai organisasi; harus bisa dilaksanakan secara efisien dan efektif; dan harus dibarengi dengan kemampuan organisasi dalam mempertahankan para karyawan terbaik. Sumber dan metode rekrutmen internal menurut Schuler & Jackson (2006), yaitu promosi, transfer, penarikan kembali (*Rehire*), pengumuman lowongan jabatan (*Job Posting*), dan persediaan bakat (*Talent Inventory*). Sumber dan metode rekrutmen eksternal menurut (Werther & Davis, 1996) dan (Schuler & Jackson, 2006), yaitu: (1) pelamar yang datang (*walk-ins*) dan surat lamaran yang masuk (*write-ins*), (2) rekomendasi Karyawan, (3) iklan, (4) agen tenaga kerja/perusahaan jasa rekrutmen, (5) lembaga Pendidikan, (6) asosiasi profesional/organisasi ketengakerjaan. (7) open house/*job fair*, (8)

internet, (9) merger dan akuisisi, dan (10) rekrutmen internasional. Tahapan rekrutmen menurut Priansa (2014), yaitu: (1) memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan, (2) mereview dan memperbarui uraian pekerjaan dan spesifikasi untuk posisi tersebut, (3) mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat, (4) memilih cara komunikasi yang paling efektif agar menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Seleksi adalah proses bertahap untuk memperoleh dan memanfaatkan berbagai informasi mengenai para pelamar kerja guna menentukan siapa saja yang akan ditarik sebagai karyawan untuk mengisi lowongan posisi-posisi jangka panjang ataupun jangka pendek (Werther & Davis, 1996; Schuler & Jackson, 2006). Menurut Panggabean (2002), seleksi merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memutuskan pelamar/calon karyawan mana yang seharusnya diterima/dipekerjakan. Proses seleksi dimulai dari masuknya surat lamaran dan diakhiri dengan keputusan untuk menarik karyawan baru. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan. Menurut Schuler & Jackson (2006) terdapat empat langkah dasar seleksi, yaitu menetapkan kriteria-kriteria yang diinginkan, memilih berbagai prediktor (ragam informasi yang diperlukan untuk melakukan seleksi) dan teknik-teknik penilaian, menentukan waktu yang tepat untuk mengukur setiap prediktor, dan mengolah informasi yang terkumpul dan mengambil keputusan seleksi. Menurut Priansa (2014) ada beberapa pendekatan seleksi yang sering digunakan oleh organisasi, yaitu:

1. *Successive Hurdles Selection Approved*, pendekatan ini mengharuskan calon pegawai untuk mengikuti prosedur seleksi secara bertahap.
2. *Compensatory Selection Approach*, pendekatan ini mengharuskan semua calon pegawai untuk diberikan kesempatan yang sama dalam mengikuti seluruh tahapan seleksi yang telah ditentukan.

Proses Seleksi menurut Marwansyah (2014) dikenal dua jenis pendekatan atau filosofi yakni sistem gugur (seorang peserta mengikuti tahap seleksi satu demi satu secara berjenjang, jika tidak lulus pada satu tahap maka peserta dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti tahap seleksi berikutnya) dan sistem kompensasi (peserta mengikuti seluruh tahap seleksi atau seluruh tes yang diberikan, kelulusan peserta ditentukan dengan mengevaluasi nilai atau hasil seluruh tahap atau tes itu). Tahap-tahap seleksi menurut Werther & Davis (1996), yaitu: wawancara awal, tes kerja, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi dan latar belakang, pemeriksaan Kesehatan, wawancara dengan calon atasan, tinjauan kerja nyata, dan keputusan penarikan karyawan baru. Jenis-jenis Tes Kerja menurut Werther & Davis (1996): (1) tes psikologi, mengukur kepribadian, logika nalar, dan kreativitas; (2) tes pengetahuan, mengukur kemampuan verbal, spatial, numerik, dan kepemimpinan; (3) tes kinerja, mengukur koordinasi fisik, visualisasi ruang, kemampuan bekerja dengan angka dan nama, pemenuhan tuntutan kerja; dan (4) tes sikap, mengukur kejujuran, serta sikap terhadap pekerjaan dan nilai-nilai. Jenis-jenis wawancara terdiri atas: wawancara tidak terstruktur, wawancara terstruktur, wawancara campuran, wawancara keprilakuan, dan wawancara stress (Werther & Davis, 1996).

Terdapat dua kegiatan utama yang harus dianalisis ketika mengembangkan proyek usaha BUMDes adalah memilih ketua pelaksana dan memilih anggota tim pelaksana. Menurut David Wijaya (2018), hal-hal yang harus diperhatikan ketika merencanakan SDM antara lain:

1. Analisis Jabatan yang meliputi: penentuan jabatan yang diperlukan oleh BUMDes: penentuan tugas, kewenangan, dan tanggung jawab dari setiap jabatan; serta penentuan kualifikasi seseorang untuk menduduki jabatan tertentu.
2. Perencanaan tenaga kerja mencakup penentuan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan persyaratan atau kualifikasi yang diinginkan.

Ketua atau Direktur BUMDes merupakan salah satu anggota terpenting dari BUMDes. Ketua atau Direktur BUMDes bertugas menjelaskan kepada organisasi dan pihak luar tentang visi, misi, program, dan operasional BUMDes. Dua hal penting yang harus diperhatikan dalam memilih Ketua atau Direktur BUMDes yaitu (Wijaya, 2018):

1. Pemilihan waktu, tidak ada patokan waktu yang tepat memilih Ketua atau Direktur BUMDes karena sifatnya situasional.
2. Kriteria seleksi berdasarkan kategori sebagai berikut: latar belakang dan pengalaman, kepemimpinan dan keahlian strategis, kemampuan teknis, kemampuan kehumasan (mengayomi, memberi informasi pada para pekerja, bernegosiasi, mengatasi konflik, dan memecahkan masalah), kemampuan manajerial.

Menurut David Wijaya (2018), kriteria untuk memilih anggota tim pelaksana atau pengurus BUMDes, yaitu: (1) Memiliki komitmen pada tujuan BUMDes dan mampu menyelesaikannya; (2) Memiliki kemampuan berkomunikasi dan membagi tanggung jawab; (3) Memiliki fleksibilitas atau dapat berpindah dari satu kegiatan pekerjaan ke kegiatan pekerjaan lainnya sesuai dengan jadwal dan kebutuhan BUMDes; (4) Memiliki kemampuan teknis; (5) Memiliki kemampuan untuk mengakui kesalahan dan memperbaikinya; (6) Memiliki konsentrasi pada pekerjaan; (7) Memiliki kemampuan untuk mengerti dan bekerja menurut jadwal dan pengadaan sumber daya (bersedia bekerja lembur jika dibutuhkan); (8) Memiliki kemampuan untuk saling mempercayai bukan seperti seorang pahlawan yang mampu bekerja sendiri; (9) Memiliki jiwa seorang wirausaha tetapi terbuka pada usulan dan gagasan; (10) Memiliki kemampuan bekerja tanpa dan diluar struktur formal; (11) Memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam mengelola usaha.

Agar pekerjaan mampu dikerjakan orang yang tepat, diperlukan syarat yang harus dipenuhi orang itu yang disebut kualifikasi atau spesifikasi personalia. Didalam analisis pekerjaan harus dirumuskan apa yang akan dikerjakan dan syarat SDM yang dibutuhkan. Proses rekrutmen adalah kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon pemimpin, manajer, serta tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan BUMDes sebagai hasil dari analisis pekerjaan dan analisis jabatan. Seleksi merupakan usaha secara sistematis yang dilaksanakan agar lebih menjamin kandidat yang diterima adalah kandidat yang paling tepat sesuai kriteria yang telah ditetapkan dan jumlah yang dibutuhkan oleh

BUMDes.

METODE

Pengabdian masyarakat ini mengumpulkan data menggunakan data primer. Nazir (2013) mengatakan bahwa pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan observasi langsung seperti pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan yang lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan prosedur perekrutan sumber daya manusia, yang terdiri dari pengujian kepribadian SDM dan melakukan wawancara kepada sumber daya manusia yang akan direkrut untuk menjadi pengurus BUMDes di Desa Rancabango. Setelah itu dilanjutkan dengan proses seleksi kemudian dianalisis untuk menentukan sumber daya yang tepat yang akan menempati posisi kepengurusan di BUMDes Desa Rancabango.

Proses analisis data merupakan bagian yang penting dalam metode ilmiah untuk dapat memecahkan masalah (Nazir, 2013). Hasil dari tahap analisis adalah membuat kesimpulan atau keputusan terkait permasalahan yang sedang diteliti (Harianti, 2013). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai kegiatan atau prosedur perekrutan sumber daya manusia. Hasil perekrutan dan seleksi sumber daya manusia akan diuraikan secara jelas agar memberikan gambaran proses perekrutan dan hasil seleksi sumber daya manusia.

PEMBAHASAN

Pengabdian masyarakat dilakukan di Desa Rancabango, Kabupaten Garut. Desa Rancabango memiliki luas lahan 1003,91 ha dan terdiri dari 11.124 jiwa. Kepala Desa Rancabango bernama Bapak H. Gunardi. Kepala Desa Rancabango sangat mendukung kegiatan desa, terutama terkait dengan BUMDes. BUMDes Rancabango telah berdiri sejak 2017 dengan pengurus BUMDes berjumlah 10 orang. Bidang usaha yang telah dilakukan oleh BUMDes Rancabango yaitu usaha penjualan gas elpiji dan usaha fotokopi serta penjualan alat tulis. Usaha penjualan gas elpiji yang dijalankan hanya berjalan selama setahun dan saat ini usaha tersebut sudah tidak dijalankan lagi. Usaha berikutnya yang dijalankan oleh BUMDes Rancabango adalah usaha fotokopi dan penjualan alat tulis yang bertempat di kantor Desa Rancabango. Usaha ini dipilih karena kantor Desa Rancabango terletak di sekitar sekolah dan belum ada usaha sejenis di daerah tersebut. Namun karena terdapat permasalahan terkait sumber daya manusia (kepengurusan) BUMDes Rancabango, maka usaha fotokopi dan penjualan alat tulis ini juga tidak berjalan lagi. Permasalahan yang terjadi di kepengurusan BUMDes Rancabango ini bukan hanya menyebabkan usaha BUMDes tidak berjalan, tetapi juga menyebabkan beberapa kekosongan kepengurusan BUMDes. Mencermati permasalahan sumber daya manusia di BUMDes Rancabango, membuat Kepala Desa Rancabango menginginkan BUMDes Rancabango kembali aktif, dimulai dengan permintaan perekrutan pengurus BUMDes. Kepala Desa memiliki keinginan besar untuk merekrut sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk dapat menjalankan BUMDes

sehingga bukan hanya dari segi administratif yang berjalan baik tetapi juga Kepala Desa mengharapakan usaha-usaha baru dapat dijalankan oleh kepengurusan BUMDes yang baru.

Oleh karena itu, tim pengabdian masyarakat Program Studi Magister Akuntansi bekerjasama dengan tim SDM Program Studi Manajemen Universitas Kristen Maranatha melakukan proses rekrutmen sumber daya manusia untuk merekrut pengurus baru BUMDes Rancabango. Perekrutan dilakukan dengan metode rekrutmen internal, yaitu Kepada Desa membuka pengumuman lowongan jabatan (*job posting*) kepada masyarakat desa untuk menjadi pengurus BUMDes di Desa Rancabango. Kemudian masyarakat desa yang mempunyai keinginan untuk bergabung dalam BUMDes mengisi surat pendaftaran dan riwayat hidup yang disediakan oleh tim pengabdian, dilengkapi dengan identitas diri seperti KTP dan foto. Kepala Desa Rancabango memberikan waktu kurang lebih satu bulan untuk menerima lamaran dari masyarakat desa yang ingin terlibat dalam kepengurusan BUMDes Desa Rancabango. Setelah menunggu selama sebulan, diperoleh 12 orang masyarakat desa yang melamar menjadi pengurus BUMDes Rancabango.

Prosedur rekrutmen sumber daya manusia untuk BUMDes Rancabango dimulai dari perencanaan sumber daya manusia yang akan tergabung dalam BUMDes Desa Rancabango, yang mana Kepala Desa membuka lowongan untuk menjadi Ketua BUMDes, sekretaris, bendahara, dan anggota BUMDes. Sumber daya manusia untuk pengurus BUMDes Desa Rancabango diperoleh dari sumber internal, yaitu dari masyarakat desa Rancabango yang sebelumnya pernah menjadi pengurus BUMDes maupun dari masyarakat yang sebelumnya belum pernah menjadi pengurus BUMDes.

Setelah tim pengabdian memperoleh surat lamaran dari masyarakat desa yang akan direkrut untuk menjadi pengurus BUMDes, maka tim pengabdian terlebih dahulu melakukan proses seleksi, yang bertujuan untuk membuat keputusan siapa saja yang akan menjadi pengurus BUMDes Desa Rancabango. Tim pengabdian kemudian melakukan proses seleksi dengan menilai pelamar menggunakan informasi berupa:

1. Riwayat pribadi pelamar, dengan cara melihat formulir riwayat hidup setiap pelamar, baik dari identitas pribadi berupa KTP maupun foto pelamar.
2. Pemeriksaan referensi dan latar belakang, dengan cara melihat formulir lampiran riwayat hidup dan informasi dari masyarakat desa lainnya.
3. Tes tertulis, dengan cara melakukan serangkaian tes tertulis pada saat perekrutan yang dilakukan di balai Desa Rancabango.
4. Simulasi kerja, dengan cara memberikan sebuah tugas untuk dikerjakan oleh para pelamar sehingga dapat diketahui kemampuan dari setiap pelamar untuk mengerjakan sebuah tugas atau pekerjaan.
5. Wawancara, dengan cara setiap orang dari tim pengabdian melakukan wawancara pada setiap pelamar seorang demi seorang, yang mana setiap wawancara direkam dan dicatat oleh tim pengabdian.

Tes kerja yang dilakukan oleh tim pengabdian kepada setiap pelamar adalah sebagai berikut:

1. Tes psikologi, dilakukan untuk mengukur kepribadian, logika, nalar dan kreativitas dari setiap pelamar dengan cara melakukan tes psikotest kepada setiap pelamar. Tes pengetahuan, dilakukan untuk mengukur kemampuan verbal, spatial, numerik, dan kepemimpinan dari setiap pelamar dengan meminta pelamar untuk membuat karangan berisi cerita tentang diri pelamar dan aktivitas sekitarnya.
2. Tes kinerja, dilakukan untuk mengukur koordinasi fisik, visualisasi ruang, kemampuan bekerja dengan angka dan nama, pemenuhan tuntutan kerja dengan cara meminta para pelamar untuk menghitung selembar kertas yang berisi angka-angka dan juga memberikan kasus kepada setiap pelamar.
3. Tes sikap, dilakukan untuk mengukur kejujuran serta sikap terhadap pekerjaan dan nilai-nilai dengan cara melakukan psikotest kepada setiap pelamar.

Tim pengabdian melakukan wawancara kepada setiap pelamar. Satu orang pelamar akan diwawancarai oleh satu orang dari tim pengabdian dan setiap pembicaraan dari wawancara direkam. Jenis wawancara yang dilakukan oleh tim pengabdian adalah wawancara campuran, yaitu kombinasi wawancara terstruktur dan tidak terstruktur untuk mendapatkan informasi yang cukup mendalam dari setiap pelamar. Wawancara terstruktur menggunakan daftar pertanyaan yang sudah baku yang sudah disiapkan oleh tim pengabdian untuk mendapatkan hasil yang valid, mengingat setiap pelamar diwawancarai oleh satu orang tim pengabdian yang berbeda. Selain wawancara terstruktur, tim SDM juga menggunakan wawancara tidak terstruktur yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang spontan dari tim pengabdian yang diajukan kepada setiap pelamar untuk melengkapi jawaban dari pertanyaan yang diajukan dalam wawancara terstruktur. Proses wawancara yang dilakukan oleh tim pengabdian adalah:

1. Persiapan wawancara, tim pengabdian mempersiapkan wawancara dengan mempersiapkan daftar pertanyaan beserta alat perekam untuk mencatat semua hasil pembicaraan saat wawancara dengan para pelamar.
2. Penciptaan keakraban, tim pengabdian membangun keakraban terlebih dahulu dengan peserta wawancara agar tidak terjadi ketegangan pada saat wawancara dilakukan.
3. Pertukaran informasi, pada saat proses wawancara dilakukan maka akan terjadi proses pertukaran informasi antara pewawancara dengan para pelamar, sehingga tim pengabdian mendapatkan semua informasi tentang diri pelamar dan ketertarikannya terlibat dalam kepengurusan BUMDes di Desa Rancabango.
4. Penutupan, setelah proses pertukaran informasi dilakukan maka tim pengabdian akan menutup proses wawancara dengan memberikan sedikit kesimpulan hasil wawancara dari setiap pelamar.
5. Evaluasi, setelah proses wawancara ini selesai maka tim pengabdian akan melanjutkannya dengan melakukan evaluasi pada setiap hasil proses wawancara dengan melihat hasil jawaban pertanyaan yang diajukan beserta hasil rekaman yang sudah dilakukan.

Hasil rekrutmen pengurus BUMDes Rancabango dilihat dari kriteria pengukuran perekrutan yaitu input, proses, dan output. Tim pengabdian melakukan proses input dengan melakukan seleksi karyawan

yang tujuannya untuk memprediksi kinerja yang akan datang dilihat dari perilaku kandidat. Kinerja diukur dari *motivation* dan *ability*. *Motivation* seperti minat individu, bersaing, tidak mau konflik, cenderung individu, cenderung kerja tim, cenderung bekerja didalam ruangan atau di luar ruangan, yang semuanya berasal dari kepribadian orang tersebut. Motivasi digunakan untuk memprediksi *Contextual Performance*. Sedangkan *ability* dilihat secara fisik dan mental, fisik tinggi badan, stamina dan mental yaitu seperti kemampuan berhitung cepat, membaca cepat, berpikir cepat. *Ability* dibutuhkan seseorang untuk mengerjakan tugas/pekerjaannya dan digunakan untuk memprediksi *Task Performance*.

Tim pengabdian melakukan perekrutan sumber daya manusia di Desa Rancabango dengan mengelompokkan orang-orang tersebut berdasarkan kelompok pekerjaan yang tepat untuk masing-masing individu sesuai hasil psikotest maupun wawancara. Kelompok pekerjaan yang pada umumnya ada diperusahaan/organisasi adalah (1) *Administrative and Support*, jabatan/pekerjaan kantor/administrasi, atau yang sifatnya mendukung; (2) *Operasional*, jabatan/pekerjaan yang utama yang berkaitan dengan bisnis secara langsung; (3) *Marketing and Sales*, jabatan/pekerjaan yang menciptakan peningkatan penjualan perusahaan; (4) *Information Technology*, jabatan/pekerjaan yang membantu *user* dalam hal teknis IT; (5) *Services*, jabatan/pekerjaan yang diperuntukkan untuk memberikan kepuasan melalui pelayanan yang diberikan secara memuaskan; (6) *Managerial*, jabatan pekerjaan manajemen yang sifatnya strategik.

Tim pengabdian juga melakukan tes kepribadian untuk setiap individu untuk mengetahui *Contextual Performance* setiap individu saat bekerja. Psikogram gambaran kepribadian ketika bekerja terdiri atas: (1) *Directing*, kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, mengontrol dan memastikan diri sendiri dan orang lain untuk mengerjakan setiap pekerjaannya secara terarah, fokus sesuai perencanaan dan tujuan yang telah ditetapkan; (2) *Influencing*, kemampuan melakukan komunikasi secara persuasive, mengatur orang lain secara informal, mempengaruhi, mendorong orang lain sehingga dapat mencapai suatu tujuan pribadi maupun organisasi; (3) *Persisting*, kemampuan untuk dapat tetap berjuang dan bertahan dalam situasi yang menekan (stress), inisiatif dan kemauan untuk belajar; (4) *Detailing*, kemampuan untuk mengukur dan menganalisis sesuatu secara rinci dan tepat, dan kemandirian bekerja secara individual; (5) *Creating*, kemampuan untuk menciptakan, memiliki daya cipta dalam menciptakan inovasi; (6) *Processing*, kemampuan untuk melakukan proses berpikir secara logis dalam memecahkan suatu permasalahan yang sedang dihadapi; (7) *Relating*, kemampuan untuk dapat membangun relasi dengan banyak orang untuk dapat berteman, bersahabat, melakukan kontak sosial, kemampuan untuk berdiplomasi, kemampuan untuk bekerja di dalam tim.

Hasil perekrutan sumber daya manusia di Desa Rancabango telah menetapkan tiga orang yang telah ditunjuk untuk menjadi Ketua BUMDes, Sekretaris BUMDes, dan bendahara BUMDes. Kemudian tujuh orang warga lainnya menjadi anggota BUMDes, sedangkan dua warga tidak masuk dalam kepengurusan BUMDes. Hasil perekrutan SDM untuk mengelola dan mengembangkan BUMDes telah disetujui oleh Kepala Desa Rancabango.

Setelah perekrutan SDM untuk pelaksana BUMDes, maka kegiatan selanjutnya tim pengabdian masyarakat untuk Desa Rancabango akan melakukan berbagai kegiatan pelatihan SDM yang telah direkrut sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik, seperti pelatihan dalam hal kepemimpinan, pelatihan dalam hal manajemen dan pengambilan keputusan, pelatihan berpikir reflektif, kritis dan inovatif, serta *coaching* dalam hal manajemen. Selain pelatihan, tim pengabdian masyarakat juga akan melakukan pendampingan bisnis yang akan mulai dijalankan oleh pengurus BUMDes yang telah direkrut.

SIMPULAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari pengabdian masyarakat yang dilakukan di Desa Rancabango adalah:

1. Prosedur perekrutan sumber daya manusia di Desa Rancabango dilaksanakan melalui proses seleksi, dimulai dari proses penerimaan daftar riwayat hidup dari para pelamar, kemudian tim pengabdian melakukan wawancara dan serangkaian tes, sampai akhirnya memutuskan sumber daya manusia yang direkrut.
2. Hasil perekrutan sumber daya manusia di Desa Rancabango bertujuan untuk merekrut sumber daya manusia untuk bergabung dalam kepengurusan BUMDes di Desa Rancabango. Hasil perekrutan sumber daya manusia oleh tim pengabdian merekomendasikan pelamar yang akan menduduki posisi sebagai ketua, sekretaris, dan bendahara serta anggota BUMDes di Desa Rancabango.

Saran

Hasil perekrutan sumber daya manusia di Desa Rancabango memberikan beberapa saran untuk melanjutkan pengabdian masyarakat di Desa Rancabango, yaitu:

1. Perlu diadakan pelatihan untuk sumber daya manusia yang sudah direkrut untuk menjalankan BUMDes di Desa Rancabango, yaitu berupa pelatihan terkait pengembangan sumber daya manusia sehingga pengurus BUMDes di Desa Rancabango memiliki kompetensi dan keahlian yang cukup untuk menjalankan BUMDes dengan lebih profesional.
2. Perlu dilakukan pengembangan bisnis yang akan dilaksanakan oleh BUMDes Rancabango, seperti pengembangan kepariwisataan yang terdapat di Desa Rancabango.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariadjihs. 2017. *Cara Mengatasi Krisis SDM dalam Pengembangan BUMDes*, (online), (<https://www.berdesa.com>, diakses tgl 17 November 2019)
- Baihaqi, Bari. 2017. *Desa Kekurangan SDM BUMDes*, *Harian Ekonomi Neraca*, (online), (www.neraca.co.id, diakses 12 Desember 2019)
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Hasanudin, Ujang. 2018. *SDM Hambatan Utama BUMDes*, *Bantul*, (online), *Harianjogja.com*, diakses 10 September 2019)

- Hasibuan, H.Malayu,S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan ke-6, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Ichtiarto, Bonivasius Prasetyo. 2019. *Selain Ekonomi dan SDM Dana Desa Bisa Digunakan untuk Atasi Bencana*, (online), (<https://www.kemendes.go.id>, diakses 15 Maret 2019)
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nurhandoko. 2019. *Banyak BUMDes Hancur karena SDM tak Cakap*, Jawa Barat, (online), (<https://www.pikiran-rakyat.com>, diakses Jumat, 12 Jul 2019)
- Panggabean, Mutiara. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan November 2014 , Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Schuler, R. S. and Jackson, S. E. 2006. *Human Resource Management, International Perspective*, Mason: Thomson South-Western.
- Werther, W. B. and Davis, K. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. Fifth Edition, Boston: McGraw-Hill.
- Wijaya, David. 2018. *BUM DESA Badan Usaha Milik Desa*. Cetakan ke-1, Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.