

POTENSI DAN STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SDM BUMDES BERBASIS KOMPETENSI ERA *INDUSTRI 5.0*

Osfred Umbu Djadji¹, Vindya Donna Adindarena²
Universitas Kristen Wira Wacana Sumba
osfred@unkriswina.ac.id¹, Vindyadonna@unkriswina.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi, faktor internal dan eksternal serta merumuskan strategi peningkatan kualitas SDM BUMDes Era *Industri 5.0*. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dan *focus group discussion* serta dianalisis secara kualitatif. Kajian ini menyimpulkan bahwa aspek potensi yang mempengaruhi peningkatan kualitas SDM era *Industri 5.0* seperti latar belakang pekerjaan, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, sikap dan relasi mitra. Selain itu, faktor internal yang mempengaruhi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, pedoman pengembangan SDM, relasi mitra, kinerja, kolaborasi, sarana dan prasarana serta kewenangan. Sedangkan faktor eksternal adalah perkembangan IPTEKS, perubahan demografis dan pola kerja, kompetitif, peningkatan kinerja dan pengetahuan, keterampilan serta sikap, perubahan metode pengembangan SDM, kreativitas dan inovasi, peningkatan relasi mitra, penggunaan TI, keterbatasan anggaran, peralihan pekerjaan, kurangnya kolaborasi dan hadirnya *kompetitor*. Hasil perumusan strategi adalah optimalisasi kinerja SDM berbasis TI, pengembangan sistem penilaian kinerja berbasis prestasi dan TI, jalinan kerja sama dengan mitra bisnis lainnya, perekrutan SDM berkualitas, pengembangan produk, peningkatan kualitas SDM (pendidikan-pelatihan) berbasis TI, pendampingan intens, penyusunan regulasi PERDA, pendampingan perencanaan keuangan, pengadaan sarana dan prasarana, menghadirkan *trainer* profesional dari lembaga pelatihan atau mitra, bekerja sama dengan lembaga keuangan, membangun pola komunikasi transparan, bekerja sama dengan *kompetitor*, mengembangkan kegiatan pelatihan dan pendampingan melalui edukasi dan sosialisasi berkelanjutan.

Kata Kunci: Identifikasi Potensi; Strategi; SDM; BUMDes; SWOT

ABSTRACT

This study aims to identify potential, internal and external factors and formulate strategies to improve the quality of BUMDes human resources in the Industrial Era 5.0. Data were collected through observation, in-depth interviews and focus group discussions and analyzed qualitatively. This study concludes that there are 6 potential aspects that influence the improvement of the quality of human resources in the Industrial Era 5.0 such as work background, experience, knowledge, skills, attitudes and partner relations. In addition, internal factors that influence are knowledge, skills, attitudes, experience, HR development guidelines, partner relations, performance, collaboration, facilities and infrastructure and authority. While external factors are the development of science and technology, demographic changes and work patterns, competitive, improving performance and knowledge, skills and attitudes, changes in HR development methods, creativity and innovation, improving partner relations, use of IT, budget constraints, job transitions, lack of collaboration and the presence of competitors. The results of the strategy formulation are optimization of IT-based HR performance, development of a performance assessment system based on achievement and IT, cooperation with other business partners,

product development, recruitment of quality HR, improvement of IT-based HR quality (education-training), intense mentoring, preparation of PERDA regulations, assistance in financial planning, procurement of facilities and infrastructure, presenting professional trainers from training institutions or partners, working together with financial institutions, building transparent communication patterns, working together with competitors, developing training and assistance activities through continuous education and socialization.

Keywords: Potential Identification; Strategy; HRM; BUMDes; SWOT

PENDAHULUAN

BUMDes merupakan suatu lembaga yang dikelola oleh masyarakat desa untuk mengembangkan potensi ekonomi lokal guna efektif dan efisien dalam penciptaan lapangan kerja, peningkatan pendapatan masyarakat dan pengurangan kemiskinan yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian di tingkat desa (Endah, 2018 ; Hecklau *et al.*, 2016). Berdasarkan data empirik tahun 2021 menunjukkan bahwa terdapat 140 BUMDes yang tersebar pada 22 Kecamatan di Kabupaten Sumba Timur. Dari jumlah tersebut terdapat BUMDes tidak aktif dan stagnan sampai tahun 2021 sebanyak 66,43 persen. Sedangkan persentase BUMDes aktif hanya 33,57 persen (Pakereng dan Lede, 2022). Data tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan BUMDes di kabupaten Sumba Timur banyak menemui masalah.

Permasalahan utamanya adalah keterbatasan teknologi dan kurangnya pengetahuan serta keterampilan SDM pada empat pilar utama manajemen (pemasaran, manajemen sumber daya manusia, operasi dan keuangan) (Asvi dan Mashur, 2017). Ditambah lagi permasalahan lainnya seperti ; (a) Akses modal, pasar dan sumber daya yang terbatas menyulitkan BUMDes dalam melakukan pemasaran, diversifikasi produk dan usaha, (b) Kurangnya pengetahuan manajemen dan keterampilan anggota BUMDes dalam mengelola usaha di era Revolusi *Industri 5.0* secara efektif dan efisien, (c) Timbulnya sikap resistensi peningkatan kompetensi anggota BUMDes melalui pendidikan dan pelatihan dalam beradaptasi dengan teknologi. (d) Regulasi dan birokrasi yang dapat memperlambat proses pengembangan usaha BUMDes (e) Adanya konflik kepentingan diantara anggota BUMDes yang menghambat pengembangan BUMDes secara kolaboratif, (f) Terbatasnya akses transportasi (jalan, kendaraan), terbatasnya sarana prasarana (gedung, listrik, properti) dan akses teknologi (Media dan Jaringan Komunikasi).

Permasalahan di atas, didukung dengan dikeluarkannya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 63 Tahun 2020 tentang penetapan daerah tertinggal tahun 2020 - 2024 yang mana kabupaten Sumba Timur masuk dalam daerah 3 T (Tertinggal, Terdepan dan Terluar) (Kemensesneg, 2020). Oleh sebab itu, diperlukan upaya-upaya percepatan peningkatan pembangunan dan pemberdayaan di kabupaten Sumba Timur, salah satunya melalui pengembangan BUMDes secara berkelanjutan yang dapat berkontribusi dalam

peningkatan kesejahteraan dan ekonomi. Aspek Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam pengembangan BUMDes. Keberhasilan BUMDes dalam mencapai tujuannya secara berkelanjutan dengan segala keterbatasan sangat tergantung pada kualitas, keterampilan, dan pengetahuan SDMnya. SDM yang kompeten dan terampil akan mampu mengelola usaha dengan efektif, efisien, melakukan inovasi, mampu menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis (Alkadafi *et al.*, 2021; Sopanah dan Anggarani, 2023). Melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kapasitas BUMDes dapat memastikan bahwa SDM mempunyai pengetahuan yang dibutuhkan dalam pengelolaan teknologi, keuangan, pemasaran, manajemen SDM, produksi, serta pemahaman akan aspek hukum dan regulasi usaha BUMDes.

Peningkatan kualitas SDM merupakan faktor utama dalam menciptakan keunggulan bersaing dan eksistensi BUMDes di kabupaten Sumba Timur dalam jangka panjang yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan perekonomian di desa (Mujtahidiah, 2023). Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi potensi peningkatan kualitas SDM BUMDes era *Industri 5.0* sebagai dasar untuk melakukan pemetaan potensi kompetensi SDM kedepannya. Selain itu, menganalisis faktor internal yang menjadi kekuatan dan kelemahan, dan faktor eksternal seperti peluang dan ancaman pada BUMDes di kabupaten Sumba Timur, serta merumuskan strategi untuk Peningkatan Kualitas SDM BUMDes Era *Industri 5.0* agar mampu meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian di tingkat Desa.

Adapun kebaruan dalam penelitian ini, didasarkan pada beberapa penelitian berikut ; Asbara *et al.*, (2023); Azhari *et al.*, (2023); Moita, (2022); Nurwahidah *et al.*, (2020); Rahmadani *et al.*, (2022); Ratnasari *et al.*, (2022); Rosari *et al.*, (2022); Setiana *et al.*, (2021). Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa terdapat banyak penelitian pengelolaan BUMDes berfokus secara komprehensif pada aspek manajemen (pemasaran, manajemen SDM, operasi dan keuangan) tanpa berfokus pada salah satu aspek sehingga hasilnya tidak maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini tertarik ingin mengkaji secara fundamental pada aspek yang menjadi isu saat ini yaitu manajemen SDM dikaitkan dengan tuntutan kompetensi SDM di era *Industri 5.0* yang berpengaruh terhadap keberlangsungan BUMDes dimasa depan serta dapat dijadikan dasar dalam peningkatan SDM BUMDes di era Industri berikutnya. Selain itu, penelitian spesifik terkait Manajemen SDM BUMDes di era *Industri 5.0* masih minim sehingga penelitian sebelumnya dapat dijadikan dasar untuk mendukung hasil penelitian ini.

Selanjutnya, dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara dokumentasi dan wawancara mendalam kepada sumber informan untuk mendeskripsikan potensi kompetensi SDM yang dimiliki dan juga menggunakan *Focus Group Discussion* (FGD) dalam menentukan faktor internal dan eksternal BUMDes di

Kabupaten Sumba Timur. Metode tersebut belum banyak digunakan oleh penelitian-penelitian sebelumnya, metode yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah survei dan wawancara secara *accidental*, sehingga ini juga menjadi salah satu kebaruan dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis matriks SWOT untuk menentukan strategi peningkatan kualitas SDM BUMDes era *Industri 5.0* yang harus diambil berdasarkan hasil identifikasi faktor internal dan eksternal yang telah dilakukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Narasumber dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumba Timur selaku pembuat dan pengambil kebijakan, Kepala Desa, Pengurus BUMDes (Direktur, Wakil direktur, Sekretaris, Anggota). Penentuan informan didasarkan pada tingkatan klasifikasi perkembangan BUMDes seperti; Maju, Berkembang, Tumbuh dan Dasar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi lapangan, dan wawancara mendalam. Sedangkan untuk penentuan strategi menggunakan *Focus Group Discussion* (FGD) kepada narasumber penelitian.

Teknik analisis data untuk identifikasi potensi Kompetensi SDM BUMDes era *Industri 5.0* menggunakan lima macam teknik (Creswell, 2019). *Teknik pertama* yaitu; mengatur dan mempersiapkan data untuk analisis. *Teknik kedua*, membaca semua data, *Teknik ketiga*, coding. *Teknik keempat*, menggunakan hasil coding secara deskriptif yang melibatkan penyampaian informasi secara rinci tentang orang, tempat, atau kejadian dalam suatu latar. *Teknik kelima*, Interpretasi dalam Penelitian Kualitatif, Selain itu, dilakukan identifikasi faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman) berbasis kompetensi SDM BUMDes era *Industri 5.0*, yang akan dijadikan dasar untuk perumusan dan penetapan strategi. Sedangkan untuk perumusan dan penetapan strategi Peningkatan Kualitas SDM BUMDes era *Industri 5.0* menggunakan analisis matriks Strength, Weakness, Oppurtunities, Threats (SWOT).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) didefinisikan sebagai tingkat kemampuan seseorang yang diukur berdasarkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan mereka dalam meningkatkan kualitas hidup (Ratnasari *et al.*, 2022). Era *Industri 5.0*, tuntutan tersebut kemudian semakin kompleks dan sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi secara khusus BUMDes guna mendukung layanan yang fleksibel, efektivitas dan efisiensi aktivitas operasional, pembangunan dan pemberdayaan yang berdampak pada terciptanya kinerja yang baik dan memuaskan. Berdasarkan data yang telah diperoleh, BUMDes di kabupaten Sumba Timur telah melakukan berbagai upaya untuk memaksimalkan potensi SDM yang telah dimiliki. Adapun beberapa hasil temuan yang diperoleh sebagai berikut ;

Potensi SDM BUMDes

Potensi merupakan daya, kekuatan dan kemampuan Desa baik secara *fisik* (air, tanah, iklim, ternak, manusia) dan *non fisik* (masyarakat desa, lembaga sosial, aparatur desa) dalam menangkap peluang yang ada guna mampu meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa (Soleh, 2017). Potensi-potensi yang dimiliki desa diharapkan mampu di kelola oleh BUMDes dalam upaya pemberdayaan masyarakat desa melalui kreativitas dan inovasi yang dilakukan sehingga kualitas hidup masyarakat desa dapat meningkat. Selain itu, salah satu potensi yang perlu diperhatikan adalah kualitas SDM. Pengembangan dan pemberdayaan SDM secara berkelanjutan melalui BUMDes diharapkan mampu menghasilkan SDM yang berjiwa kreatif dan inovatif. Pengembangan BUMDes adalah bagian penting dari peningkatan ekonomi pedesaan, dan inovasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuan. Inovasi membantu anggota BUMDes belajar lebih banyak tentang berbagai aspek bisnis dan menerapkan teknologi baru untuk kegiatan usaha desa (Umar *et al.*, 2023).

Tabel 1. Potensi Kompetensi SDM BUMDes Era Industri 5.0 di kabupaten Sumba Timur

No.	Aspek	Potensi SDM Lokal
1.	Latar Belakang Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Wirausahawan, Petani, Peternak, Penenun, Pedagang, Pengrajin, <i>Tour Guide</i> dan Nelayan.
2.	Pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan Teknologi Informasi (TI) dalam berwirausaha seperti jasa foto, foto copy, studio foto, perdagangan, pertanian. Pengalaman berorganisasi (Majelis jemaat, LSM dan aktivis)
3.	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> Pengetahuan tentang TI dan manajemen mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
4.	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki keterampilan komunikasi yang baik dalam mendukung pemasaran produk dan menjalin kerja sama dengan mitra tetapi masih perlu dikembangkan. Keterampilan menggunakan TI (Handphone dan Komputer/Laptop) yang cukup baik.
5.	Sikap	<ul style="list-style-type: none"> Semangat gotong-royong, dan wirausaha. <i>Adaptif</i> terhadap penggunaan TI dalam mendukung aktivitas operasi BUMDes. Kepribadian yang baik seperti jujur, adil dan perhatian terhadap BUMDes. <i>Inisiatif</i> dalam bekerja. Bertanggung jawab dalam menjalankan tugas
6.	Jaringan/Relasi Mitra	<ul style="list-style-type: none"> Perjanjian kerjasama dengan mitra dalam mensupply bahan baku dan memasarkan produk.

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil temuan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 (enam) aspek potensi kualitas SDM BUMDes era *Industri 5.0* di kabupaten Sumba Timur yang menjadi hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan seperti ; aspek latar belakang pekerjaan, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, sikap dan jaringan/relasi mitra. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh yang Azhari *et al.*, (2023) yang menjabarkan beberapa aspek utama dalam upaya meningkatkan kualitas SDM BUMDes era *Indutri 5.0* saat ini dapat dilakukan melalui potensi yang dimiliki seperti pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh SDM agar dapat meningkatkan inovasi di BUMDes. Sedangkan Moita (2022) menjabarkan upaya peningkatan kualitas SDM BUMDes di era *Indutri 5.0* saat ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan potensi SDM yang telah dimiliki seperti pengetahuan manajemen, keterampilan dan kolaborasi SDM BUMDes, masyarakat dan mitra agar terciptanya kemandirian dan kesejahteraan masyarakat di desa. Potensi kualitas SDM BUMDes di era *Indutri 5.0* didasari pada aspek pendidikan, pelatihan, keterampilan, menjalin hubungan dengan rekan kerja dan mitra, memiliki etika dan sikap terbuka, sikap adaptif terhadap teknologi dan perubahan yang terjadi sehingga dapat membantu peningkatan kinerja BUMDes (Pratama *et al.*, 2023).

Identifikasi Faktor Internal dan Eksternal

Identifikasi faktor internal dan eksternal dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor didalam dan diluar SDM BUMDes yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM BUMDes di era *Industri 5.0*.

Identifikasi Faktor Internal

Melalui identifikasi faktor internal akan dapat diketahui kekuatan dan kelemahan SDM BUMDes era *Industri 5.0* di kabupaten Sumba Timur. Temuan menunjukkan bahwa kekuatan terdiri dari beberapa aspek yaitu; pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, tersedianya pedoman pengembangan SDM dan jaringan/relasi mitra. Sedangkan kelemahan yaitu; pengetahuan, keterampilan, sikap, kerja sama, keterbatasan sarana dan prasarana serta kewenangan dalam penyusunan anggaran. Adapun rincian hasil temuan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Identifikasi Faktor Internal SDM BUMDes Era *Industri 5.0* di kabupaten Sumba Timur

Aspek	Kekuatan	Aspek	Kelemahan
Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pengetahuan Teknologi Informasi (TI) dan manajemen yang cukup baik dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. 	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah dan kualitas SDM (pengetahuan) akan terbatas.
Keterampilan dan sikap	<ul style="list-style-type: none"> Keterampilan dan bersikap <i>adaptif</i> terhadap penggunaan TI 	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> Keterbatasan keterampilan SDM dalam pengelolaan keuangan

	(komputer, aplikasi dan media sosial) yang cukup baik.		berbasis TI (sistem keuangan BUMDes.
	<ul style="list-style-type: none"> • SDM memiliki komunikasi yang baik. 		<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya kemampuan dan keterampilan SDM mempertanggungjawabkan keuangan.
Sikap	<ul style="list-style-type: none"> • SDM memanfaatkan TI dalam mempercepat proses bisnis, mengelola data, dan meningkatkan efisiensi operasional. • SDM memiliki Inovasi dalam identifikasi peluang bisnis dan penciptaan produk atau layanan BUMDes. • Terlaksananya pekerjaan SDM yang lebih efisien dan efektif berbasis TI. • SDM memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. 		<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya keterampilan dan kemampuan SDM dalam menggunakan TI dalam proses operasi dan pemasaran. • Kurangnya tingkat pendidikan SDM yang tinggi sesuai dengan kualifikasi. • Kurangnya kemampuan <i>leadership</i> dari <i>top management</i>.
		Sikap	<ul style="list-style-type: none"> • Beberapa SDM tidak mampu beradaptasi dengan TI dikarenakan terkendala jaringan dan tidak adanya peralatan teknologi seperti (komputer/laptop). • Beberapa SDM tidak memiliki <i>inisiatif</i> dalam bekerja.
Pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> • SDM berpengalaman dan sesuai keahliannya. 		<ul style="list-style-type: none"> • Tidak adanya kontribusi masyarakat yang memiliki tingkat pendidikan tinggi (D3, S1 dan S2) untuk bergabung dalam kepengurusan BUMDes. • Adanya konflik kepentingan dalam penentuan kepengurusan BUMDes dan jauh dari kualifikasi yang dibutuhkan. • Cukup tingginya <i>resistensi</i> SDM dalam berpartisipasi pada kegiatan pengembangan kualitas melalui pendidikan dan pelatihan. • Kurangnya pendapatan BUMDes mengakibatkan kompensasi SDM tidak diperoleh sehingga terjadinya <i>demotivasi</i> dalam bekerja.
Pedoman Pengembangan SDM	<ul style="list-style-type: none"> • Tersedianya pedoman dan aturan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan (<i>workshop, bimtek, dll</i>) secara berkelanjutan. 		
Jaringan/Relasi Mitra	<ul style="list-style-type: none"> • TI membantu SDM membangun kerja sama dengan beberapa toko dalam penyediaan bahan baku dan produk. 		
		Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja SDM yang belum maksimal dilihat dari produktivitas target pekerjaan yang dicapai melalui Pendapatan desa.
		Kolaborasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya kerjasama individu dan tim dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab.

- Sarana • Kondisi lingkungan kerja tidak kondusif karena kurangnya gedung, sarana dan prasarana TI, fasilitas pendukung lainnya.
- Prasara na
- Kewen • Kurangnya kewenangan SDM BUMDes dalam perencanaan keuangan untuk membangun fasilitas yang dibutuhkan.
- angan

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Identifikasi Faktor Eksternal

Melalui identifikasi faktor eksternal akan dapat diketahui peluang dan ancaman SDM BUMDes era *Industri 5.0* di kabupaten Sumba Timur. Temuan menunjukkan bahwa peluang terdiri dari beberapa aspek yaitu ; perkembangan IPTEKS, perubahan Demografi dan pola kerja, kompetitif, meningkatnya kinerja dan tuntutan pengetahuan, keterampilan dan sikap, perubahan metode pengembangan SDM dan meningkatnya kreativitas dan inovasi. Sedangkan ancaman yaitu ; penggunaan TI yang sulit, tidak adanya anggaran, sikap, alih pekerjaan, mengurangi interaksi dan kerja sama serta semakin banyaknya kompetitor. Adapun rincian hasil temuan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Identifikasi Faktor eksternal SDM BUMDes Era *Industri 5.0* di kabupaten Sumba Timur

Aspek	Peluang	Aspek	Ancaman
Perkembangan IPTEKS	• Perkembangan IPTEKS yang semakin maju.	Penggunaan TI	• Penggunaan TI dapat membuat SDM sulit menggunakannya secara maksimal.
Perubahan Demografi	• Perubahan angkatan kerja (SDM) yang berpotensi semakin melek dengan TI. • Angkatan produktif semakin banyak (Bonus demografi) yang dapat membantu pemasaran produk semakin luas.	Anggaran	• Tidak tersedianya anggaran pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan (<i>Bimtek, Workshop, dll</i>) secara berkelanjutan.
Pola Kerja	• Perubahan pola pekerjaan berbasis TI yang berdampak pada pola kinerja yang semakin efektif dan efisien.	Sikap	• Semakin tingginya tingkat <i>resistensi</i> SDM untuk beradaptasi dan menggunakan Teknologi Informasi.
Kompetitif	• Semakin kompetitifnya SDM dalam mencapai tujuan.		• Semakin tingginya <i>resistensi</i> SDM untuk terlibat dalam pengembangan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan.
Kinerja	• Meningkatnya kinerja SDM secara individu dan tim.		• <i>Resistensi</i> angkatan kerja untuk kembali bekerja di desa setelah menyelesaikan studi.

Pengetahuan, keterampilan dan sikap SDM akan TI dan Manajemen dalam mendukung dan menjalankan Tugas serta Fungsinya.	• Meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan sikap SDM akan TI dan Manajemen dalam mendukung dan menjalankan Tugas serta Fungsinya.	Alih Pekerja Kolaborasi Kompetitor	• Banyaknya pekerjaan yang diambil alih oleh TI yang memiliki kecerdasan buatan. • Berkurangnya interaksi dan kerja sama antar SDM. • <i>Kompetitor</i> yang menggunakan teknologi lebih maju dan lengkap.
Metode pengembangan SDM	• Meningkatnya motivasi, kreativitas dan inovasi SDM dalam menjalankan layanan dan bisnis baru. • Era <i>Industri 5.0</i> mengutamakan SDM untuk berperan aktif.		• Kompetitor dapat merampas SDM karena memiliki Sumber Daya yang lebih besar.
Kreativitas dan Inovasi	• Perubahan teknik/metode pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang semakin relevan sesuai perubahan era. • Terciptanya ide/gagasan bisnis atau layanan yang baru dan berkelanjutan dari SDM		
Jaringan/Relasi Mitra	• Meningkatnya jaringan/relasi mitra bisnis lainnya baik tingkat lokal, daerah dan nasional.		

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Strategi Peningkatan Kualitas SDM BUMDes era *Industri 5.0*

Matriks SWOT merupakan alat yang digunakan dalam merumuskan strategi. Metode ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana SDM BUMDes era *Industri 5.0* dapat menyesuaikan peluang dan ancaman eksternal dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Selain itu, mampu menghasilkan empat strategi yang dapat digunakan oleh BUMDes antara lain: (1) Strategi S-O merupakan strategi yang dapat digunakan BUMDes dengan mengoptimalkan kekuatan yang telah dimiliki guna memanfaatkan peluang yang ada. (2) Strategi W-O adalah strategi meminimalkan kelemahan guna memanfaatkan berbagai peluang. (3) Strategi S-T merupakan strategi mengoptimalkan kekuatan untuk menghindari ancaman. (4) Strategi W-T merupakan strategi meminimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman.

Tabel 3. Strategi Peningkatan Kualitas SDM BUMDes era *Industri 5.0* di kabupaten Sumba Timur

	Kekuatan-S	Kelemahan-W
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pengetahuan terkait TI dan manajemen yang cukup baik. 2. Keterampilan dan bersikap <i>adaptif</i> terhadap penggunaan TI (komputer, aplikasi dan media sosial) yang cukup baik. 3. Memiliki komunikasi yang baik. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah dan kualitas SDM (pengetahuan) akan TI yang masih terbatas. 2. Keterbatasan SDM yang memiliki keterampilan dalam pengelolaan keuangan berbasis TI (sistem keuangan).

<p>banyak (Bonus demografi) yang dapat membantu pemasaran produk semakin luas.</p> <p>4. Perubahan pola pekerjaan berbasis TI yang berdampak pada pola kinerja yang semakin efektif dan efisien.</p> <p>5. Semakin kompetitifnya SDM BUMDes dalam mencapai tujuan.</p> <p>6. Meningkatnya kinerja SDM BUMDes secara individu dan tim.</p> <p>7. Meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan sikap SDM BUMDes akan TI dan Manajemen.</p> <p>8. Meningkatnya motivasi, kreativitas dan inovasi SDM BUMDes dalam menjalankan layanan dan bisnis baru.</p> <p>9. Era <i>Industri 5.0</i> mengutamakan SDM BUMDes untuk berperan aktif.</p> <p>10. Perubahan teknik/metode pengembangan SDM BUMDes melalui pendidikan dan pelatihan yang semakin relevan sesuai tuntutan dan perubahan era.</p> <p>11. Terciptanya ide/gagasan bisnis atau layanan baru dan berkelanjutan dari SDM BUMDes.</p> <p>12. Meningkatnya jaringan/relasi mitra bisnis lainnya baik tingkat lokal, daerah dan nasional.</p>	<p>2. Pengembangan sistem penilaian kinerja berbasis TI dalam menilai prestasi SDM BUMDes melalui kreativitas dan Inovasi produk dan layanan yang baru bagi BUMDes. (S2, S4, S5, S6, O4, O7, O8, O11)</p> <p>3. Pemanfaatan keterampilan komunikasi dan TI yang dimiliki SDM untuk meningkatkan jaringan/relasi dengan mitra bisnis lainnya dalam aktivitas operasi dan pemasaran. (S1, S2, S3, S7, S8, S10, O3, O5, O8, O12)</p> <p>4. Pemanfaatan kreativitas dan inovasi SDM dalam pengembangan produk/layanan BUMDes. (S5, O5, O8)</p>	<p>(manajerial) guna meningkatkan pemahaman literasi TI, pelaporan keuangan, analisis data, kepemimpinan, pengembangan karakter serta pembelajaran secara berkelanjutan dalam mencapai produktivitas. (W2, W3, W4, W6, W8, O3, O6, O7, O8, O9, O10)</p> <p>3. Pelaksanaan pendampingan intens dari pihak Desa, Kecamatan, Pemerintah Daerah dan Mitra dalam mengedukasi dan mensosialisasikan pentingnya peningkatan kualitas SDM era <i>Industri 5.0</i> melalui pendidikan dan pelatihan kepada masyarakat desa dan SDM BUMDes. (W5, W9, W11, W13, W14, O1, O3, O5, O8, O10)</p> <p>4. Pembentukan dan penyusunan regulasi Peraturan Daerah (PERDA) dalam menetapkan kualifikasi SDM umum dan khusus bagi kepengurusan BUMDes guna memperoleh SDM yang berkualitas. (W5, W8, W9, W10, O1, O2, O4, O5, O7)</p> <p>5. Pelaksanaan pendampingan dan pelatihan kepada SDM BUMDes dalam melakukan proses perencanaan keuangan (belanja dan pendapatan) Desa dan BUMDes guna mendukung aktivitas operasi, pemasaran dan layanan dalam mencapai tujuan. (W12, W13, W15, W16, O3, O5, O8, O11)</p> <p>6. Peningkatan pembangunan pengadaan dan penambahan sarana dan prasarana (akses jalan, gedung, jaringan komunikasi dan peralatan TI serta fasilitas pendukung lainnya) dalam mendukung dan mempraktekkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki dan diperoleh SDM. (W1, W4, W9, W15, O4, O6, O8)</p>
<p style="text-align: center;">Ancaman-T</p> <p>1. Penggunaan TI dapat membuat SDM BUMDes sulit menggunakannya secara maksimal.</p> <p>2. Tidak tersedianya anggaran pengembangan SDM BUMDes melalui pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan.</p>	<p style="text-align: center;">Strategi S-T</p> <p>1. Pemanfaatan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi SDM BUMDes dengan menghadirkan <i>trainer</i> profesional dari lembaga pelatihan atau mitra (Perguruan Tinggi) yang memiliki keahlian di bidang TI dan Manajemen. (S1, S2, S4, T1, T2, T6, T7)</p>	<p style="text-align: center;">Strategi W-T</p> <p>1. Mengembangkan dan mengoptimalkan kegiatan peningkatan kualitas SDM BUMDes yang difasilitasi oleh Pemerintah Desa, Kecamatan, Daerah dan Mitra melalui pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan berbasis TI era <i>Industri 5.0</i>. (W1, W4, W6, W7, W8, T1, T6, T7, T8, T9)</p>

<p>3. Semakin tingginya tingkat <i>resistensi</i> SDM BUMDes untuk beradaptasi dan menggunakan TI.</p> <p>4. Semakin tingginya tingkat <i>resistensi</i> SDM BUMDes untuk terlibat dalam pengembangan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan.</p> <p>5. <i>Resistensi</i> angkatan kerja untuk kembali bekerja di desa setelah menyelesaikan studi.</p> <p>6. Banyaknya pekerjaan yang diambil alih oleh TI yang memiliki kecerdasan buatan.</p> <p>7. Berkurangnya interaksi dan kerja sama antar SDM BUMDes.</p> <p>8. Kompetitor yang menggunakan teknologi lebih maju dan lengkap.</p> <p>9. Kompetitor dapat merampas SDM BUMDes karena memiliki Sumber Daya yang lebih besar.</p>	<p>2. Membentuk dan menjalin kerja sama dengan lembaga keuangan. (<i>S3, S6, S7, T2</i>)</p> <p>3. Membangun pola komunikasi yang transparan dari pihak Desa, Kecamatan, Pemerintah Daerah dan Mitra dalam mengedukasi dan mensosialisasikan pentingnya peningkatan kualitas SDM era <i>Industri 5.0</i> melalui pendidikan dan pelatihan kepada masyarakat desa dan SDM. (<i>S3, S7, T3, T4, T5, T6, T7</i>).</p> <p>4. Membentuk dan membangun kerja sama dengan <i>kompetitor</i> dengan memanfaatkan masing-masing Sumber Daya (material/bahan baku, teknologi dan SDM) yang dimiliki. (<i>S3, S4, S5, S10, T8, T9</i>).</p>	<p>2. Mengembangkan dan mengoptimalkan pendampingan dan pengawasan melalui edukasi dan sosialisasi yang berkesinambungan dari pihak Pemerintah Desa, Kecamatan dan Daerah tentang pentingnya peningkatan kualitas serta guna memastikan kualitas SDM yang telah dilatih menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan. (<i>W11, W12, T4, T5</i>)</p>
--	--	---

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan perumusan strategi diatas, strategi yang paling utama diprioritaskan oleh SDM dan BUMDes adalah strategi W-O dengan meminimalkan kelemahan guna memanfaatkan berbagai peluang yang ada. Hal tersebut terlihat dengan dimulainya pembentukan dan penyusunan regulasi Peraturan Daerah (PERDA) dalam menetapkan kualifikasi SDM umum dan khusus bagi kepengurusan BUMDes guna memperoleh SDM yang berkualitas. Regulasi mampu menjadi payung hukum kekuatan jaminan bagi BUMDes untuk mewujudkan SDM yang berkualitas (Ahmad dan Mustofa, 2022). Dengan adanya regulasi maka proses penerapan strategi peningkatan kualitas SDM dan strategi lainnya dapat berjalan efektif dan efisien guna beradaptasi dengan perkembangan TI.

Hambatan Peningkatan Kualitas SDM BUMDes era *Industri 5.0*

Berdasarkan hasil identifikasi potensi, faktor internal dan eksternal serta perumusan strategi SDM BUMDes era *Industri 5.0* di kabupaten Sumba Timur, tidak terlepas dari hambatan yang ditemui sehingga membuat upaya percepatan pembangunan dan pemberdayaan SDM melalui Desa dan BUMDes tidak maksimal. Adapun kendala yang ditemui yaitu; (1) Kondisi geografis kabupaten Sumba Timur yang berbukit, berbatu

dan padang sabana membuat cukup banyak SDM BUMDes tidak mampu mengelolanya. Selain itu, akses jalan, air dan listrik yang menghambat aktivitas SDM BUMDes untuk produktif dan melakukan inovasi dengan memanfaatkan Sumber Daya yang telah tersedia. (2) Tidak tersedianya regulasi Pemerintah Daerah (PERDA) dan Desa yang bersifat mengikat dan mengatur secara khusus terkait dengan kualifikasi penetapan kepengurusan BUMDes sehingga belum maksimal diterapkan oleh seluruh BUMDes di kabupaten Sumba Timur. Selanjutnya, kegiatan tersebut masih syarat dengan kepentingan politik di linkup desa dalam menetapkan kepengurusan BUMDes tidak sesuai AD/ART serta kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mempengaruhi pelaksanaan kegiatan BUMDes yang telah direncanakan sebelumnya. (3) Keterbatasan pengetahuan dan keterampilan, aspek tersebut pada dasarnya dipengaruhi oleh pendidikan yang masih rendah sehingga dibutuhkan pelatihan-pelatihan yang langsung berorientasi pada peningkatan kedua aspek tersebut.

Selanjutnya, pengadaan teknologi dan pembangunan fasilitas jaringan komunikasi masih minim dan perlu dilakukan secara pada beberapa BUMDes secara berkelanjutan agar keterampilan yang telah dimiliki oleh SDM BUMDes dapat diimplementasikan secara maksimal sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Ditambah lagi, faktor *resistensi* SDM BUMDes dalam mengembangkan keterampilan yang masih tinggi sehingga menyulitkan Pemerintah Desa dan Daerah dalam mengakses dan mencari jenis-jenis pelatihan yang tepat bagi SDM BUMDes di era *Industri 5.0* saat ini.

SIMPULAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek penentu di dalam sebuah BUMDes. Kualitas SDM dapat dilihat dan diukur melalui peningkatan kemampuan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan menjalankan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Era *Industri 5.0* memberikan dampak yang berarti bagi setiap SDM dalam mengolah kemampuan yang telah dimiliki untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan TI. Hasil penelitian menyimpulkan:

1. Terdapat 6 (enam) aspek potensi kualitas SDM BUMDes era Industri 5.0 di kabupaten Sumba Timur yang menjadi hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan meliputi; aspek latar belakang pekerjaan, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, sikap dan jaringan/relasi mitra.
2. Hasil identifikasi faktor-faktor strategis (faktor internal) meliputi aspek; (a) pengetahuan, (b) keterampilan, (c) sikap, (d) pengalaman, (e) pedoman pengembangan SDM, (f) Jaringan/Relasi Mitra, (g) kinerja, (h) kolaborasi, (i) sarana dan prasarana, (j) kewenangan.
3. Hasil identifikasi faktor-faktor strategis (faktor eksternal) meliputi aspek; (a) perkembangan IPTEKS, (b) perubahan demografis, (c), perubahan pola kerja, (d)

- kompetitif, (e) peningkatan kinerja, (f) peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap, (g) perubahan teknik/metode pengembangan SDM, (h) peningkatan kreativitas dan inovasi, (g) peningkatan jaringan/relasi mitra, (h) penggunaan TI, (i) keterbatasan anggaran, (j) peralihan pekerjaan, (k) kurangnya kolaborasi, (l) hadirnya kompetitor.
4. Hasil perumusan strategi dari identifikasi dan analisis faktor internal dan eksternal menggunakan matriks SWOT antara lain ; (a) optimalisasi kinerja SDM BUMDes melalui pemanfaatan TI, (b) pengembangan sistem penilaian kinerja berbasis prestasi dan TI, (c) pemanfaatan keterampilan komunikasi dan TI dalam menjalin kerja sama dengan mitra bisnis lainnya, (d) melaksanakan perekrutan SDM BUMDes yang berkualitas, (e) pemanfaatan kreativitas dan inovasi SDM dalam pengembangan produk/layanan BUMDes, (f) peningkatan kualitas SDM BUMDes melalui pendidikan dan pelatihan berbasis TI, (g) pelaksanaan pendampingan secara intens, (h) pembentukan dan penyusunan regulasi Peraturan Daerah (PERDA), (i) pelaksanaan pendampingan dan pelatihan perencanaan keuangan, (j) peningkatan pembangunan pengadaan dan penambahan sarana dan prasarana, (k) menghadirkan trainer profesional dari lembaga pelatihan atau mitra, (l) membentuk dan menjalin kerja sama dengan lembaga keuangan, (m) membangun pola komunikasi yang transparan, (n) membentuk dan membangun kerja sama dengan kompetitor, (o) mengembangkan dan mengoptimalkan kegiatan pendidikan dan pelatihan, (p) mengembangkan dan mengoptimalkan pendampingan dan pengawasan melalui edukasi dan sosialisasi.
 5. Adapun hambatan yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain; (a) kondisi geografis kabupaten Sumba Timur yang berbukit, berbatu dan padang sabana, (b) tidak tersedianya regulasi Pemerintah Daerah (PERDA) dan Desa yang bersifat mengikat dan mengatur secara khusus terkait dengan kualifikasi penetapan kepengurusan BUMDes, (c) keterbatasan pengetahuan dan keterampilan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diberikan kepada pihak ;

1. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dengan Perjanjian/Kontrak Nomor: 03/PDP-LPPM/VI/2024 yang telah memberikan Anggaran Penelitian pada artikel ini dengan judul “Identifikasi Potensi dan Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia BUMDes Berbasis Kompetensi Era Industri 5.0 di Kabupaten Sumba Timur”.
2. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Kristen Wira Wacana Sumba yang telah memfasilitasi kegiatan penelitian.
3. Pemerintah Daerah kabupaten Sumba Timur dalam hal ini Dinas Pemberdayaan, Masyarakat dan Desa (DPMD) yang telah berpartisipasi dalam proses penelitian mulai dari tahap persiapan sampai pada tahap pelaksanaan penelitian.
4. Desa dan BUMDes se kabupaten Sumba Timur yang telah berpartisipasi dalam proses pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Z. I., & Mustofa, M. (2022). Analisis Swot Disruptif Society 5.0 : Human Resource Management Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(4), 385–393. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v10i4.2259>
- Alkadafi, M., Tauby, S., & Andini, N. L. (2021). Pengembangan Kelembagaan Badan Usaha Milik Desa Dalam Menggerakkan Ekonomi Desa di Provinsi Riau. *PUBLIKA : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(1), 1–18. [https://doi.org/10.25299/jiap.2021.vol7\(1\).6562](https://doi.org/10.25299/jiap.2021.vol7(1).6562)
- Asbara, N. W., Nurrachma, N., Hidayat, M., Z, N., Izzanuridin, N., Viana, A., & Al Ailmunur, R. (2023). Strategi Pengembangan BUMDesa yang Berdaya Saing di Era Digitalisasi Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Madani : Indonesian Journal of Civil Society*, 5(2), 121–130. <https://doi.org/10.35970/madani.v5i2.1890>
- Asvi, Z., & Mashur, D. (2017). Manajemen Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Bina Usaha Desa Kepenuhan Barat Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu. *Jom Fisip*, 4(2), 1–15. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/15940/15473>
- 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/jiegmk.v14i2.3392>
- Endah, K. (2018). Mewujudkan Kemandirian Desa Melalui Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa. *Jurnal MODERAT*, 4(4), 25–33.
- Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, H. (2016). Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0. *Procedia CIRP*, 54, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.05.102>
- J. W. Creswell. (2019). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Pustaka Pelajar.
- Kemensesneg. (2020). Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 63 Tahun 2020 tentang Penetapan Daerah Tertinggal Tahun 2020-2024. *Kementerian Sekretariat Negara*, 018390, 1–8. https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176108/Perpres_Nomor_63_Tahun_2020.pdf
- Moita, S. (2022). Pelatihan Penguatan Tata Kelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Berbasis Karakter dan Potensi Masyarakat di Desa Pombulaa Jaya Kecamatan Konda Kabupaten Konawe Selatan. *Jurnal Abdidas*, 3(6), 959–966. <https://doi.org/10.31004/abdidas.v3i6.703>
- Mujtahidiah, S. (2023). *Revitalisasi Strategi Bumdes Berbasis Digital Pada Industri Kreatif Handicraft Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Januari 2023 Revitalisasi Strategi Bumdes Berbasis Digital*. [http://digilib.uinkhas.ac.id/16968/%0Ahttp://digilib.uinkhas.ac.id/16968/1/Sahif atul Mujtahidiah_E20192191.pdf](http://digilib.uinkhas.ac.id/16968/%0Ahttp://digilib.uinkhas.ac.id/16968/1/Sahif%20atul%20Mujtahidiah_E20192191.pdf)
- Nurwahidah, S., Angkasa, M. A. Z., & Kusuma, R. R. (2020). Formulasi Strategi

- Pengembangan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) (Studi Kasus di Kabupaten Sumbawa). *Prosiding Seminar Nasional IPPeMas*, 1(1), 607–614. <http://journal.lppmunsa.ac.id/index.php/ippemas2020/article/view/218>
- Pakereng, Y. M., & Lede, P. A. R. L. (2022). Profil Pengelolaan Keuangan Badan Usaha Milik Desa di Sumba Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 137–142.
- Pratama, A. S., Satya Pratama, A., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 108–123. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>
- Rahmadani, G., Basori, Y. F., & Meigawati, D. (2022). Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Di Kecamatan Sagarenten Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, 9(1), 193–204.
- Ratnasari, I. Y., Arumsari, Y. S. C., & Pratiwi, R. (2022). Efektivitas Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran dari BUMDes Dalam Peningkatan Pendapatan di Desa Wonotunggal Berbasis Pada Potensi Lokal. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi Dan Manajemen (SENAMA)*, 53–65. <https://doi.org/10.52353/senama.v0i0.272>
- Rosari, R., Cakranegara, P. A., Pratiwi, R., Kamal, I., & Sari, C. I. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Keuangan BUMDES di Era Digitalisasi. *Owner*, 6(3), 2921–2930. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.870>
- Setiana, A., Syahza, A., & Suarman, S. (2021). Strategi pengembangan BUMDes di Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan, Riau. *Sorot*, 16(1), 47. <https://doi.org/10.31258/sorot.16.1.47-59>
- Soleh, A. (2017). Strategi Pengembangan Potensi Desa. *Jurnal Sungkai*, 5(1), 35–52.
- Sopannah, A., Kurniwati, R., & Anggarani, D. (2023). *Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Dalam Rangka Optimalisasi Pendapatan Asli Desa (PAD) Berbasis Kearifan Lokal*. Scopindo Media Pustaka.
- Umar, F. Q., Tawakkal, G. T. I., & Sobari, W. (2023). Analisis Kepemimpinan Politik BUMDes Kerto Raharjo dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Ekowisata Boonpring. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 7(2), 419–446. <https://doi.org/10.22219/satwika.v7i2.28072>
- Walidin, W., Saifullah, & T. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif & grounded theory*. FTK Ar-Raniry Press.