

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi sebuah Negara dapat dilihat dari kemajuan masyarakat terkecilnya yaitu mulai dari tingkat desa. Kemajuan sebuah desa dapat diukur dari garis angka kemiskinan. Data dari Badan pusat statistik provinsi jawa timur persentase angka kemiskinan dari tahun ke tahun mengalami penurunan lalu mengalami peningkatan pada 2020. Pada tahun 2018 Jawa Timur mempunyai persentase kemiskinan sebesar 10,98% dan tahun 2019 sebesar 10,37%. Angka kemiskinan pedesaan Jawa Timur pada tahun 2020 berdasarkan BPS.go.id mengalami kenaikan dengan nilai 0,72%. Secara keseluruhan angka kemiskinan pada tahun 2020 naik menjadi 11,09%.

Tabel 1.1
Jumlah dan Persentase Penduduk Miskin Di Wilayah Gerbang Kertausila

Kabupaten/ Kota	2018		2019		2020	
	Jumlah (000)	Persentase (%)	Jumlah (000)	Persentase (%)	Jumlah (000)	Persentase (%)
Gresik	154,02	11,89	148.61	11.35	164.05	12.4
Bangkalan	191.33	19,59	186.11	18.9	204	20.56
Mojokerto	111,55	10,08	108,81	9,75	118.8	10.57
Surabaya	140.81	4,88	130.55	4,51	145.67	5.02
Sidoarjo	125,75	5,69	119,29	5,32	127.05	5.59
Lamongan	164	13,80	157,11	13,21	164.68	13.85

Sumber : Proyeksi penduduk Indonesia 2010-2035, BPS Provinsi Jawa Timur

Tabel diatas menggambarkan bahwa angka kemiskinan di tiap kabupaten wilayah Gerbang Kertausila selama tiga tahun terakhir

mengalami penurunan dan kenaikan jumlah. Persentase angka kemiskinan di wilayah Gerbang Kertasusila (Gresik, Bangkalan, Mojokerto, Surabaya, Sidoarjo, dan Lamongan) menurut data tiga tahun terakhir juga mengalami penurunan dan kenaikan pada tahun 2020.

Penurunan jumlah angka kemiskinan merupakan informasi yang baik bagi pemerintah dalam tujuan pengentasan kemiskinan, akan tetapi kenaikan jumlah kemiskinan merupakan masalah yang cukup besar bagi pemerintah. Pemerintah mengupayakan pengentasan kemiskinan melalui beberapa program. Untuk mengatasi kemiskinan desa, pemerintah memberikan otonomi desa mandiri melalui sebuah program yaitu BUMDesa (Badan Usaha Milik Desa). BUMDesa atau Badan Usaha Milik Desa menurut Peraturan Pemerintah No 4 tahun 2015 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan dan usaha lainnya untuk kesejahteraan masyarakat desa.

Pandemi Covid 19 membuat ekonomi masyarakat desa kian menurun. Pemerintah pusat dengan dana desa yang disalurkan kepada masing-masing desa memberikan prioritas penggunaan dana desa untuk pemulihan ekonomi nasional sesuai kewenangan Desa. Permendes No. 7 tahun 2021 tentang prioritas penggunaan dana desa tahun 2022 menyebutkan bahwa BUMDesa sebagai salah satu dari prioritas penggunaan dana desa untuk pemulihan ekonomi desa. Sehingga anggaran dana desa tahun 2022 akan banyak terserap di pos BUMDes, namun pada prakteknya masih banyak BUMDes yang masih

belum bisa memberikan kontribusi kepada Pemerintah desa ataupun masyarakat desa.

Dalam klasifikasinya BUMDesa dibagi menjadi tiga kategori, yakni pemula, berkembang, dan maju.

1. BUMDes Pemula ialah BUMDesa yang baru berdiri dan administrasi badan usahanya sudah ada (Sk, Perdes, dan ADART)
2. BUMDes Berkembang ialah BUMDesa yang kelengkapan administrasi badan usahanya sudah ada (Sk, Perdes, dan ADART) serta sudah mulai menjalankan kegiatan usahanya
3. BUMDes Maju ialah BUMDesa yang kelengkapan administrasi badan usahanya sudah ada (Sk, Perdes, dan ADART), sudah mulai menjalankan kegiatan usahanya serta memberikan PAD kepada pemerintah desa.

Tabel 1.2
Klasifikasi BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila

Kota	BUMDesa Maju	BUMDesa Berkembang	BUMDesa Pemula	Total
Gresik	39	101	182	322
Bangkalan	1	250	22	273
Mojokerto	12	53	210	275
Surabaya	0	0	0	0
Sidoarjo	4	25	135	164
Lamongan	7	16	233	256

Sumber : <https://datadesacenter.dpmd.jatimprov.go.id/> tahun 2020

Berdasarkan informasi dari data desa center.dpmd.jatimprov.go.id menunjukkan bahwa Surabaya adalah kota dan tidak mempunyai BUMDesa sama sekali maka Jumlah BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila (Gresik, Bangkalan, Mojokerto, Surabaya, Sidoarjo, dan Lamongan) tercatat ada 1290

BUMDesa, terhitung Agustus 2020. Beberapa BUMDesa tercatat sangat aktif dalam perkembangannya, dikarenakan sistem dan mekanisme kelembagaan yang ada di desa berjalan efektif. Sistem dan mekanisme kelembagaan yang ada di desa sangat berpengaruh terhadap kinerja pengurus BUMDesa untuk memajukan dan mengembangkan BUMDesa di wilayah desa. Kinerja pengurus yang bagus dinilai dapat menghidupkan dan mengembangkan BUMDesa sehingga dapat menopang perekonomian masyarakat desa untuk dapat menyumbang penurunan angka kemiskinan.

Organisasi dapat dikatakan berhasil ketika kinerja dari anggota organisasi tersebut tinggi. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja (Abdullah, 2014). Kinerja juga diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja, (Mangkunegara, 2016). Definisi lain dari (Rani & Mayasari, 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pengurus BUMDesa penting untuk diperhatikan dalam mewujudkan keberhasilan program yang telah disepakati.

Data dari dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi Jawa timur, BUMDesa yang terbentuk di Jawa timur sejumlah 6.080 BUMDesa. Liputan6.com, Jakarta - Rabu (21/10/2020) Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Mendes PDTT) Abdul Halim Iskandar

menyatakan bahwa Sebanyak 147 Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) Bersama di Jawa Timur (Jatim) menjadi percontohan nasional. Berarti baru sekitar 2,4% BUMDesa di Jawa Timur yang berhasil. Pencapaian masih dalam skala kecil dibandingkan dengan tujuan pendirian BUMDesa.

Pencapaian keberhasilan BUMDesa dapat tercapai melalui Kinerja pengurus yang tinggi dan dapat di kombinasikan dengan *work life balance* pengurus BUMDesa yang merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan setiap peran dan tanggung jawab yang berkaitan dengan kehidupan pekerjaan dan kehidupan non kerjanya. Aspek *work life balance* meliputi Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Artinya Pengurus dapat bekerja sesuai dengan porsi waktu pekerjaannya, mampu berperan aktif dan terlibat dalam setiap kegiatan program BUMDesa yang telah dijadwalkan, serta mampu memberikan kepuasan dalam setiap hasil pekerjaan.

Dalam *work life balance* hal yang terpenting adalah *Quality of work life*, yaitu merupakan suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan (*job design*) dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas, terutama dalam melakukan *job enrichment* (Abd, Almsafir, Siron, & Mheidi, 2013). Menurut (Luthans, 2012) kualitas kehidupan kerja merupakan dampak dari efektifitas manusia dan organisasi yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

Selain faktor inti penentu keberhasilan BUMDesa, ada beberapa faktor lain yang berhubungan secara tidak langsung, yaitu yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus. Faktor kepemimpinan transformal, kompetensi dan

perceived organizational support juga dinilai dapat berperan dalam keberhasilan BUMDesa.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Robins & Coulter, 2012). Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin (Siagian, 2015). Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi tanpa harus ditekan (Nawawi, 2003).

Gaya kepemimpinan transformal lebih disukai dikarenakan pemimpin tidak terlalu menekan bawahannya, sehingga bawahan dapat melakukan inisiatif kerja dengan keikhlasan. Di dalam BUMDesa, gaya kepemimpinan transformal yang diterapkan oleh Kepala desa untuk memberikan wewenang penuh kepada pengurus BUMDesa dalam melakukan inovasi dan kreatifitas yang efektif dan efisien sangat berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan kerja. Dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan selama ini yaitu pengurus harus bekerja sesuai dengan arahan kepala desa, adanya tekanan yang dirasakan pengurus tidak membuat semangat kerja melainkan keterpaksaan sehingga hasil kerja pengurus kurang maksimal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saragih dan Simarmata (2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformal berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor Sumber daya manusia yaitu Kompetensi yang dimiliki oleh pengurus BUMDesa tidak kalah penting dalam pencapaian tujuan BUMDesa. Penempatan pekerja sesuai dengan kemampuannya harus diperhatikan agar tujuan setiap kegiatan mudah tercapai. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berfikir, bertindak, mempengaruhi generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006). Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok (Dharmawan, 2012) yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) artinya kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) artinya kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dharmawan (2012), Sudaryana (2013), Jaenudin (2017), menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dan *Work Life Balance*.

Aspek lain yang berperan dalam keberhasilan program kerja dan pencapaian maksimal kinerja adalah *Perceived Organizational Support* (POS) atau dukungan organisasional yang dirasakan. Organisasi desa yang mendukung setiap program yang direncanakan oleh BUMDesa berarti memberikan kepercayaan bahwa pengurus mampu melaksanakan program tersebut dan hal tersebut dapat menjadi motivasi para pengurus untuk bekerja secara maksimal. Dukungan yang positif dari kepala desa, staff dan Ketua Pengurus serta segenap anggota pengurus BUMDesa akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja

anggota otomatis akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat para tim pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja. Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas *perceived organizational support*.

Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut pemerintah daerah yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan pemerintah daerah yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Kenaikan angka kemiskinan yang ada di Jawa Timur pada 2020 membuat peneliti ingin mengangkat studi kasus program BUMDesa dengan harapan dapat membantu BUMDesa untuk menjadi lebih maju dan dapat menaikkan kesejahteraan masyarakat desa. Kombinasi yang baik antara kepemimpinan transformal, kompetensi, *perceived organizational support* komitmen organisasi dan *work life balance* diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam keberhasilan kinerja pengurus dalam menjalankan program kerja yang

telah direncanakan. Dalam hal ini peneliti akan meneliti dengan judul Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan *perceived organizational support* terhadap *work life balance*, komitmen organisasional dan kinerja pengurus BUMDesa di wilayah gerbang kertasusila.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila?
5. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila?
6. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila?
7. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila?

8. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila?
9. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila?
10. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila?
11. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan, menguji, dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Work Life Balance* pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila
4. Pengaruh kompetensi terhadap *Work Life Balance* pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila
5. Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila
6. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila

7. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work life balance* pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertausila
8. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertausila
9. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertausila
10. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertausila
11. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertausila

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat antara lain:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan kinerja pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertausila untuk mengatasi suatu masalah yang sedang dihadapi terutama dalam aspek keberhasilan program kerja BUMDesa dan pengembangannya sehingga dapat meningkatkan pendapatan asli desa (PADes) serta membantu penurunan angka kemiskinan.

2. Bagi Regulator

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk menentukan kebijakan dan aturan terkait BUMDesa di wilayah Gerbang Kertanusila untuk mengoptimalkan kinerja dan pendapatan asli desa.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti terutama dalam menerapkan ilmu dan teori yang diperoleh selama perkuliahan sekaligus dapat menambah wawasan dalam bidang Manajemen Sumber daya manusia terutama dalam hal yang berkaitan dengan kinerja pengurus BUMDesa.