

Optimalisasi Pengelolaan SDM di BUMNag Air Haji Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Usaha Nagari Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan

Dike Rama Putra^{1)*}, Rahmatullah Pratama²⁾, Widia Firta³⁾

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Putra Indonesia, Padang, Indonesia.

Diterima: DD MM YYYY

Direvisi: DD MM YYYY

Disetujui: DD MM YYYY

Abstrak

BUMNag Air Haji Sejahtera yang bergerak di bidang ketahanan pangan sektor pertanian dan peternakan memiliki potensi besar dalam mendukung perekonomian Nagari Air Haji, Kabupaten Pesisir Selatan. Namun, dalam pelaksanaannya BUMNag ini masih menghadapi berbagai permasalahan, khususnya pada aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM), seperti pembagian tugas yang belum jelas, rendahnya motivasi kerja, minimnya pelatihan, serta belum tersedianya Standar Operasional Prosedur (SOP). Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM BUMNag sebagai upaya peningkatan produktivitas usaha. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan keberlanjutan program yang meliputi sosialisasi, pelatihan manajemen SDM, penyusunan struktur organisasi dan job description, penyusunan SOP, serta penguatan motivasi dan etos kerja pengurus. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman pengurus terhadap pengelolaan SDM, kejelasan pembagian tugas, keteraturan proses kerja melalui penerapan SOP, serta peningkatan motivasi dan komitmen kerja. Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi dan produktivitas usaha BUMNag Air Haji Sejahtera, sehingga mendukung pengelolaan usaha nagari yang lebih profesional dan berkelanjutan.

Kata kunci: pengelolaan sdm, bumnag, produktivitas usaha, pengabdian kepada masyarakat

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi nagari merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang menempatkan masyarakat sebagai subjek utama pembangunan. Salah satu instrumen strategis yang dikembangkan pemerintah untuk mendorong kemandirian ekonomi nagari adalah Badan Usaha Milik Nagari (BUMNag). BUMNag berperan sebagai lembaga ekonomi sosial yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pengelolaan potensi lokal secara optimal dan berkelanjutan. (Kartika et al., 2024; Setiawan & Firman, 2024).

Namun demikian, keberhasilan BUMNag dalam menjalankan perannya sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan organisasi, khususnya dalam aspek sumber daya manusia (SDM). Banyak BUMNag di berbagai daerah masih menghadapi permasalahan klasik berupa lemahnya kapasitas SDM, rendahnya kompetensi manajerial, serta belum tertatanya sistem kerja yang profesional. Kondisi ini menyebabkan BUMNag belum mampu beroperasi secara efisien dan belum memberikan kontribusi optimal terhadap perekonomian nagari (Amalia & Kuncoro, 2020; Hasanah & Kholil, 2023).

BUMNag Air Haji Sejahtera yang berdiri sejak tahun 2014 di Nagari Air Haji, Kabupaten Pesisir Selatan, merupakan salah satu BUMNag yang bergerak di bidang ketahanan pangan melalui sektor pertanian dan peternakan. Secara potensial, sektor ini memiliki peluang besar untuk dikembangkan mengingat ketersediaan sumber daya alam dan kebutuhan pasar yang terus meningkat.

* Korespondensi Penulis. E-mail: dikerama@upiptyk.ac.id

JBIMA: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, Vol 3, No.1, Januari 2026: 55-60

Optimalisasi Pengelolaan SDM di BUMNag Air Haji Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Usaha Nagari Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan

BUMNag berperan sebagai lembaga ekonomi sosial yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pengelolaan potensi lokal secara optimal dan berkelanjutan. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja BUMNag masih menghadapi kendala pada aspek tata kelola dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) pengelola (Amalia & Kuncoro, 2020; Hasanah & Kholil, 2023).

Permasalahan utama yang sering dihadapi BUMNag adalah lemahnya kompetensi manajerial, rendahnya motivasi kerja, serta belum tersusunnya sistem kerja yang terstandar seperti job description dan Standar Operasional Prosedur (SOP) (Cahyono & Darmawan, 2021; Gani & Mustofa, 2024).. Dari perspektif manajemen, SDM merupakan aset strategis yang menentukan efektivitas dan produktivitas organisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, termasuk pada badan usaha milik desa/nagari (Wibowo & Pratiwi, 2024; Nugraha & Putra, 2025).

Selain aspek internal organisasi, tantangan eksternal seperti tuntutan profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan usaha nagari juga semakin meningkat. BUMNag dituntut untuk mampu bersaing, beradaptasi dengan perubahan, serta mengelola usaha secara modern dan berbasis kinerja. Oleh karena itu, intervensi dalam bentuk kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang berfokus pada penguatan kapasitas SDM menjadi sangat relevan dan mendesak (Pratama & Utami, 2024; Permata & Arifin, 2023).

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dirancang sebagai upaya strategis untuk memperkuat kapasitas pengelolaan SDM BUMNag Air Haji Sejahtera melalui pelatihan manajemen SDM, penyusunan struktur organisasi dan job description, penyusunan SOP, serta penguatan motivasi dan etos kerja pengurus. Intervensi ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas usaha nagari secara berkelanjutan.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini menggunakan pendekatan partisipatif dan pendampingan (*participatory action approach*) yang menempatkan mitra sebagai subjek aktif dalam seluruh tahapan kegiatan. Pendekatan ini dipilih agar solusi yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan nyata BUMNag Air Haji Sejahtera dan dapat diterapkan secara berkelanjutan.

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan secara mendalam serta menyiapkan perangkat pelaksanaan kegiatan. Adapun kegiatan pada tahap ini meliputi:

- a. Koordinasi awal dengan pengurus BUMNag Air Haji Sejahtera untuk menyepakati waktu, tempat, dan ruang lingkup kegiatan.
- b. Observasi dan survei awal terhadap kondisi pengelolaan SDM, struktur organisasi, serta proses kerja yang berjalan.
- c. Identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan permasalahan utama yang dihadapi mitra.
- d. Penyusunan materi pelatihan manajemen SDM, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi.
- e. Penyusunan draft awal job description, struktur organisasi, dan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai bahan diskusi dan pendampingan.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui kegiatan sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan secara langsung kepada pengurus BUMNag Air Haji Sejahtera. Kegiatan pada tahap ini meliputi:

- a. Sosialisasi Program.

- Penyampaian tujuan, manfaat, dan tahapan kegiatan PkM kepada seluruh pengurus BUMNag guna membangun pemahaman dan komitmen bersama.
- b. Workshop Penyusunan Struktur Organisasi dan Job Description
Kegiatan ini bertujuan untuk memperjelas pembagian tugas, tanggung jawab, dan alur koordinasi kerja pengurus agar tidak terjadi tumpang tindih peran.
 - c. Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia
Pelatihan difokuskan pada pengelolaan SDM, kepemimpinan, kerja tim, serta penguatan budaya kerja organisasi.
 - d. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP)
Pendampingan dilakukan dalam menyusun SOP kegiatan operasional BUMNag agar proses kerja lebih terstandar, terukur, dan akuntabel.
 - e. Pelatihan Motivasi, Etos Kerja, dan Komunikasi Organisasi
Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, disiplin, serta komunikasi efektif antar pengurus dalam menjalankan tugas organisasi.
3. Tahap Evaluasi
Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas dan dampak kegiatan terhadap mitra. Evaluasi dilakukan melalui:
- a. Observasi perubahan pola kerja dan kedisiplinan pengurus setelah kegiatan.
 - b. Diskusi dan wawancara dengan pengurus terkait pemahaman dan penerapan materi pelatihan.
 - c. Pengisian kuesioner sederhana untuk mengukur tingkat kepuasan dan manfaat kegiatan.
 - d. Perbandingan kondisi sebelum dan sesudah pelaksanaan kegiatan (before-after).
4. Keberlanjutan Program
Keberlanjutan program diwujudkan melalui penerapan hasil kegiatan oleh pengurus BUMNag Air Haji Sejahtera secara mandiri. SOP, struktur organisasi, dan job description yang telah disusun diharapkan menjadi pedoman kerja jangka panjang. Selain itu, tim PkM mendorong adanya komitmen pengurus untuk melakukan evaluasi internal secara berkala serta membuka peluang kerja sama lanjutan dengan perguruan tinggi dalam rangka peningkatan kapasitas SDM dan pengembangan usaha.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) di BUMNag Air Haji Sejahtera dilaksanakan melalui tahapan sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan yang berfokus pada optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Seluruh rangkaian kegiatan diikuti oleh pengurus BUMNag secara aktif dan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sebagai bentuk bukti pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat, dilakukan dokumentasi selama proses pendampingan dan pelaksanaan program di BUMNag Air Haji Sejahtera. Dokumentasi kegiatan menunjukkan keterlibatan langsung tim pengabdian dan pengurus BUMNag dalam mendukung program ketahanan pangan nagari, khususnya pada sektor pertanian jagung. Kegiatan pendampingan dilaksanakan di lokasi unit usaha BUMNag Air Haji Sejahtera yang berada di Nagari Air Haji, Kecamatan Linggo Sari Baganti, Kabupaten Pesisir Selatan. Dokumentasi ini mencerminkan sinergi antara perguruan tinggi, BUMNag, dan pemerintah nagari dalam mendukung peningkatan kapasitas pengelolaan usaha nagari melalui penguatan sumber daya manusia.

JBIMA: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, Vol 3, No.1, Januari 2026: 55-60
 Optimalisasi Pengelolaan SDM di BUMNag Air Haji Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Usaha Nagari Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan



Gambar 1. Dokumentasi kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang bersama pengurus BUMNag Air Haji Sejahtera pada program ketahanan pangan nagari sektor pertanian jagung

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman pengurus terkait pengelolaan SDM, khususnya mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab organisasi. Melalui workshop, telah tersusun struktur organisasi dan job description bagi setiap pengurus BUMNag Air Haji Sejahtera sehingga peran dan fungsi masing-masing menjadi lebih jelas.

Selain itu, kegiatan pendampingan menghasilkan dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan operasional BUMNag. SOP ini mencakup alur kerja, mekanisme pengambilan keputusan, serta prosedur dasar pelaksanaan usaha. Hasil lain yang diperoleh adalah meningkatnya motivasi dan etos kerja pengurus. Hal ini terlihat dari meningkatnya partisipasi, kedisiplinan, serta komitmen pengurus dalam menjalankan tugas dan menerapkan sistem kerja yang telah disusun selama kegiatan berlangsung.

PEMBAHASAN

Peningkatan pemahaman pengurus terhadap pengelolaan SDM menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan memiliki peran penting dalam meningkatkan kapasitas manajerial BUMNag. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pengelola BUMDes/BUMNag (Amalia & Kuncoro, 2020; Wibowo & Pratiwi, 2024).

Kejelasan struktur organisasi dan job description yang dihasilkan dalam kegiatan ini berkontribusi pada meningkatnya efektivitas koordinasi dan akuntabilitas kerja pengurus. Pembagian peran yang jelas mampu meminimalkan tumpang tindih tugas serta meningkatkan fokus kerja masing-masing individu, sebagaimana ditegaskan oleh Gani dan Mustofa (2024) bahwa kejelasan peran merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja organisasi.

Penyusunan dan penerapan SOP menjadi langkah strategis dalam menciptakan sistem kerja yang terstandar dan terukur. SOP berfungsi sebagai instrumen pengendalian internal yang mampu meningkatkan efisiensi, konsistensi, serta transparansi dalam pengelolaan usaha BUMNag (Cahyono & Darmawan, 2021; Sari & Handayani, 2023). Dengan adanya SOP, kegiatan operasional tidak lagi bergantung pada kebiasaan individu, melainkan pada aturan kerja yang disepakati bersama.

Selain itu, peningkatan motivasi dan etos kerja pengurus mendukung teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kedisiplinan dan kinerja individu dalam organisasi (Hidayat & Puspita, 2022; Junaedi & Lestari, 2022). Motivasi yang baik menjadi faktor pendukung keberhasilan implementasi sistem kerja dan keberlanjutan program pengembangan BUMNag.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa optimalisasi pengelolaan SDM melalui pendekatan pelatihan dan pendampingan mampu menjadi solusi efektif dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas usaha BUMNag Air Haji Sejahtera. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa penguatan kapasitas SDM merupakan fondasi utama dalam pengembangan badan usaha milik nagari yang profesional dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang dilaksanakan di BUMNag Air Haji Sejahtera berhasil mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan produktivitas usaha nagari. Melalui pendekatan partisipatif yang melibatkan pengurus secara aktif, kegiatan ini mampu mengatasi permasalahan utama yang dihadapi mitra, khususnya terkait ketidakjelasan pembagian tugas, lemahnya sistem kerja, dan rendahnya motivasi kerja.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM, penyusunan struktur organisasi dan job description, serta penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman, kedisiplinan, dan efektivitas kerja pengurus. Penguatan motivasi dan etos kerja turut mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih profesional, terstruktur, dan bertanggung jawab. Secara keseluruhan, optimalisasi pengelolaan SDM terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas usaha BUMNag Air Haji Sejahtera.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang atas dukungan dan fasilitasi dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pengurus BUMNag Air Haji Sejahtera serta Pemerintah Nagari Air Haji, Kabupaten Pesisir Selatan, atas kerja sama, partisipasi aktif, dan dukungan yang diberikan selama pelaksanaan kegiatan. Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam mendukung kelancaran kegiatan ini hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia W, Kuncoro M. Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan untuk Peningkatan Kompetensi Pengelola BUMDes. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 2020;9(1):15-30.
- Cahyono V, Darmawan L. Pengukuran Kesiapan Implementasi SOP pada Unit Usaha Desa. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2021;17(4):210-225.
- Dewi K, Santoso T, Candra P. Model Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Digital untuk Pengurus BUMDes. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat*. 2021;3:25-34.
- Fadhil A, Harahap B. Optimalisasi Pengelolaan Aset BUMDes Melalui Pelatihan Administrasi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*. 2021;4(4):300-315.
- Gani P, Mustofa Q. Penyusunan Job Description untuk Mendukung Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2024;16(1):30-45.

JBIMA: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, Vol 3, No.1, Januari 2026: 55-60

Optimalisasi Pengelolaan SDM di BUMNag Air Haji Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Usaha Nagari Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan

- Hasanah U, Kholil M. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Operasional BUMNag. *Jurnal Kajian Manajemen*. 2023;7(2):120-135.
- Hidayat S, Puspita N. Peran Motivasi Ekstrinsik dalam Menjaga Kedisiplinan Kerja di Lembaga Desa. *Jurnal Manajemen SDM*. 2022;13(3):180-195.
- Junaedi M, Lestari S. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*. 2022;10(3):190-205.
- Kartika E, Jaya W, Bima K. Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Unit Usaha BUMDes Melalui Pendampingan Manajemen. *Jurnal Abdimas*. 2024;5(1):70-85.
- Larasati M, Firdaus I, Dwi J. Pengembangan Indikator Kinerja Kunci (KPI) untuk Pengurus BUMNag. *Jurnal Manajemen Kinerja*. 2023;10(2):95-110.
- Nugraha A, Putra D. Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Produktivitas Usaha Mikro. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 2025;8(1):1-15.
- Permata H, Arifin D. Efektivitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Komunikasi Bisnis*. 2023;11(2):90-105.
- Pratama G, Utami N. Implementasi Digitalisasi Administrasi BUMNag untuk Transparansi. *Jurnal Inovasi Teknologi*. 2024;8(3):250-265.
- Pratama Y, Ansori D, Fajar S. Tata Kelola Keuangan BUMDes Berbasis Aplikasi Sederhana. *Jurnal Komputer dan Sistem Informasi*. 2020;14(1):55-68.
- Ruslan S, Wulandari T, Bayu S. Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Usaha Kecil. *Jurnal Kepemimpinan*. 2022;9(3):150-167.
- Sari R, Handayani I. Peran Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam Mewujudkan Efisiensi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan BUMDes. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Publik*. 2023;12(1):45-60.
- Setiawan B, Firman N. Implementasi Manajemen Kinerja untuk Peningkatan Mutu Layanan BUMDes. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*. 2024;18(4):301-318.
- Subagyo P, Cahyani F, Tio S. Pengaruh Disiplin Kerja dan Teamwork terhadap Peningkatan Kualitas Layanan Publik Desa. *Jurnal Sosial dan Humaniora*. 2025;19(2):125-140.
- Wibowo E, Pratiwi H. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2024;15(2):101-115.
- Zulkifli R, Aminah Z. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2025;6(1):1-10.