

KAPASITAS PENGELOLA BUMDES MAJU BERSAMA DI BIDANG PARIWISATA DESA PEBAUN HILIR KECAMATAN KUANTAN MUDIK KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Michella Putri Firanti

Program Studi Administrasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Riau, Pekanbaru

Korespondensi penulis: Michella.putri4794@student.unri.ac.id

Adianto

Program Studi Administrasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Riau, Pekanbaru

E-mail: Adi_perfisi@yahoo.co.id

ABSTRACT

Kuantan Singingi Regency has a tourist village located in Kuantan Mudik District, precisely in the village of Pebaun Hilir, namely the Tobek Pebaun Tourism Object. Tobek Pebaun itself is a tourist attraction consisting of 2 seasons, namely the Lake Season and the Rice Planting Season. This study aims to analyze the capacity of Bumdes managers to advance together in the tourism sector of Pebaun Hilir Village and the factors that hinder the capacity of Bumdes managers to advance together in the tourism sector of downstream Pebaun villages. This study uses the theory of Alimbudiono & Fidelis (2004) which uses indicators, namely: good experience, education according to work, skills according to task. This research uses qualitative research. The results show that the management capacity is not good and inefficient because the employees who manage the Tobek Pebaun tourism object do not have special expertise in the field of developing tourism objects, due to their educational background coming from different fields. and special guidance as a guidance and counseling service provided by experts or professionals in their field on how to develop tourism from local governments.

Keywords: *Human Resource Capacity, Tourism, Village Owned Enterprises*

ABSTRAK

Kabupaten Kuantan Singingi memiliki desa wisata yang terdapat di Kecamatan Kuantan Mudik, tepatnya di desa Pebaun Hilir yakni Objek Wisata Tobek Pebaun. Tobek Pebaun sendiri merupakan Objek Wisata ini terdiri dari 2 musim yaitu Musim Danau dan Musim Bertanam Padi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kapasitas Pengelola Bumdes Maju Bersama Di Bidang Pariwisata Desa Pebaun Hilir dan Faktor-faktor menghambat kapasitas pengelola bumdes maju bersama dibidang pariwisata desa pebaun hilir. Penelitian ini menggunakan teori dari Alimbudiono & Fidelis (2004) yang menggunakan

Received April 30, 2022; Revised Mei 2, 2022; Juni 22, 2022

* Michella Putri Firanti, Michella.putri4794@student.unri.ac.id

indicator yaitu : Pengalaman yang baik, Pendidikan sesuai pekerjaan, keterampilan sesuai tugas. Penelitian ini menggunakan menggunakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan kapasitas pengelola kurang baik dan tidak efisien dikarenakan karyawan yang mengelola objek wisata tobek pebaun mereka tidak memiliki keahlian khusus dalam bidang mengembangkan objek wisata, dikarenakan latar belakang pendidikan mereka yang berasal dari bidang yang berbeda-beda, Kemudian pengelola bumdes tidak kunjung mendapatkan pelatihan dan bimbingan khusus sebagai sebuah pelayanan bimbingan dan penyuluhan yang di berikan oleh tenaga ahli atau professional dibidangnya tentang bagaimana cara untuk mengembangkan pariwisata dari pemerintah daerah.

Kata kunci: Badan Usaha Milik Desa, Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pariwisata

LATAR BELAKANG

Di Kuantan Mudik, terdapat desa yang menjadi tujuan wisata yakni Desa Pebaun Hilir. Mata pencaharian masyarakat Desa Pebaun Hilir yang merupakan desa otonom mayoritas bertumpu pada bidang pertanian serta perkebunan. Pebaun hilir ini berangsur bergeser pada sektor pariwisata dimana mengembangkan objek wisata dengan nama Tobek Pebaun. Desa Tobek Pebaun mampu menggunakan sumber daya yang ada demi meningkatkan kesejahteraan desa dan mengembangkan desa wisata demi peningkatan pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan masyarakat. Hal ini dilakukan baik melalui pembangunan infrastruktur berupa pembangunan maupun suprastruktur berupa fasilitas yang disediakan untuk kenyamanan pengunjung wisata. Tobek Pebaun merupakan salah satu yang menjadi objek wisata dengan sebutan “Landmark” desa Pebaun hilir dengan menawarkan panorama yang indah.

Wisata yang sedang di kembangkan oleh Desa Pebaun Hilir ini adalah Wisata Tobek Pebaun, Wisata ini adalah termasuk kedalam jenis Desa Wisata, Wisata Tobek Pebaun ini dibuka sejak Maret 2021 di Musim Pandemi, Objek Wisata Tobek Pebaun ini di resmikan pada tanggal 9 maret 2021 oleh ibu camat kuantan mudik ibu Sadarisna S.S.Tp dengan diadakannya kegiatan musrembang kecamatan di desa pebaun sekaligus meresmikan objek wisata ini, Dengan menggunakan transportasi darat, Desa Pebaun Hilir membangun Obyek Wisata Tobek Paboun yang berjarak sekitar 32 kilometer atau sekitar 50 menit dari Kota Taluk Kuantan, pusat pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi. Musim danau dan musim tanam padi menjadi tujuan wisata ini.

Tobek Paboun adalah tujuan wisata yang relatif baru, tetapi telah menarik banyak pengunjung. Tobek Paboun merupakan destinasi dengan potensi sumber daya alam yang

dapat dimanfaatkan, dikelola, dan dikembangkan secara mandiri oleh pemerintah desa Pebaun Hilir. Desa Pebaun Hilir ditetapkan sebagai desa tertinggal pada tahun 2015. Masyarakat Pebaun Hilir memiliki konektivitas jalan yang baik hingga saat ini. Obyek Wisata Tobek Pebaun dibangun oleh Pemerintah Desa Pebaun Hilir pada Maret 2021 sebagai hasil dari perjalanan ini, yang memiliki pengaruh menguntungkan yang signifikan dalam mengangkat berdiri desa karena awalnya tidak tahu di mana di luar desa. Pebaun Hilir adalah untuk mengapresiasi keindahan sebuah destinasi wisata.

Badan Usaha Milik Desa bekerjasama dengan kelompok sadar wisata yang dikendalikan oleh Pemerintah Desa Pebaun Hilir mengelola Obyek Wisata Tobek Paboun di desa tersebut. Manajemen sumber daya manusia dituntut untuk memperlakukan karyawan secara adil dan akan memberikan rasa keadilan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Manajemen profesional harus digunakan untuk menyelesaikan manajemen ini. Ini menyiratkan bahwa itu harus dilakukan bersama dengan tugas manajemen yang sudah ada dan dengan manajemen SDM yang baik untuk memastikan bahwa operasi organisasi berjalan sesuai rencana dan menghasilkan keuntungan yang diinginkan. Hal ini akan mampu memberikan kesejahteraan yang lebih besar bagi karyawan berkat pendapatan yang terus meningkat.

Kewenangan desa mendirikan BUM Desa ini sesuai dengan Peraturan Desa Pebaun Hilir Nomor 05 Tahun 2021 tentang Pendirian dan Pengelolaan BUMDES MAJU BERSAMA Sesuai dengan Kebutuhan dan Potensi Desa. Bagaimana BUMDes didirikan harus diatur dengan peraturan desa.. Hal ini dilakukan dalam rangka pengelolaan aset, jasa, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat desa. Bumdes Maju Bersama Desa Pebaun Hilir berbagi tugas dengan pemerintah desa yang artinya desa bergerak di bidang infrastruktur dan Bumdes di bidang pengelolaan misalnya permainan air, permainan anak sesuai dengan musyawarah desa, sebelum membuka usaha untuk pertama kali. Ini terutama berlaku di bidang pariwisata. Untuk menyelenggarakan perjalanan ini sejalan dengan keinginan pemerintah desa dan masyarakat setempat untuk menjadikan Desa Pebaun Hilir sebagai desa wisata dengan mengembangkan objek wisata Tobek Pebaun, Yayasan Bumdes Maju Bersama Desa Pebaun Hilir akan menggunakan dana dari Bumdes. Selain itu, Bumdes Maju Bersama Desa Pebaun Hilir telah berusaha mendaftarkan objek wisata tersebut ke Dinas Pariwisata Kabupaten Kuantan Singingi dengan membentuk kepengurusan Bumdes sekaligus bekerja, menurut mereka. Mereka

mengklaim bahwa wisata ini akan menarik wisatawan sekaligus menciptakan lapangan kerja bagi penduduk setempat. bersama Pokdarwis dan berupaya untuk mengikuti pelatihan manajemen wisata jika ditawarkan oleh pemerintah setempat.

Sebagai salah satu pemangku kepentingan dalam pengembangan objek wisata Tobek Pebaun, Pemerintah Desa Pebaun Hilir memiliki tanggung jawab untuk mengkoordinir upaya semua pihak yang terlibat dalam rangka menumbuhkan simbiosis mutualisme bagi pertumbuhan objek wisata Tobek Pebaun. Pemerintah Desa Pebaun Hilir mulai berinovasi dalam pengelolaan wisata Tobek Pebaun sebagai bagian dari upaya memfasilitasi kerjasama antar pemangku kepentingan, meskipun nilai peneliti masih dalam taraf normal.

Di Objek Wisata Tobek Paboun Desa Pebaun Hilir masih terdapat beberapa kendala dilihat dari kinerja karyawan yang masih kurang baik dan tidak efisien dikarenakan karyawan yang mengelola Objek Wisata Tobek Pebaun mereka tidak memiliki keahlian khusus dalam bidang Badan Usaha Milik Desa untuk mengembangkan Objek Wisata Tobek Pebaun.

Pemerintah desa beserta Badan Usaha Milik Desa hanya merekrut orang-orang yang mempunyai Kemauan untuk ikut dalam kepengurusan membangun usaha desa ini dengan bertujuan mengurangi pengangguran, Kurangnya perhatian dari pemerintah daerah untuk memberikan pelatihan atau bimbingan teknis khusus sebagai layanan pengarah dan konseling yang diberikan dari para ahli ataupun profesional sesuai dengan bidang dengan tujuan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam kinerja pegawai BUMN adalah penghalang berikutnya. Namun karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, membuat pekerja kurang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu tingginya harapan pemerintah desa beserta badan usaha milik desa dan jajarannya mendapatkan pelatihan khusus untuk lebih giat dalam membangun usaha-usaha di desa, agar terciptanya kinerja dengan baik dan efisien untuk mengembangkan kapasitas dalam mengelola objek wisata tobek pebaun yang bertujuan untuk mensejahterakan desa dan masyarakat.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) didefinisikan sebagai "perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengaturan perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan orang-orang dengan tujuan berkontribusi pada tujuan organisasi, individu, dan masyarakat" (Flippo : 1976). Manajemen kepribadian adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan tindakan yang berkaitan dengan perekrutan, pelatihan, remunerasi, mengintegrasikan, dan memelihara personel untuk memenuhi tujuan pribadi, profesional, dan sosial. Dalam sambutannya, Flippo menyamakan manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia. Kehadiran manajemen sumber daya manusia, menurut Rivai (2005), sangat penting bagi dunia usaha dalam mengendalikan, mengatur, memanfaatkan, dan menggunakan sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif, produktif, dan efisien untuk memenuhi tujuan bisnis. Mondy dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bisnis.

Kemudian, Anthony, Kacmar, dan Parrewe (2002) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas berbagai tugas yang terkait dengan upaya untuk merekrut, mengatur, memotivasi, dan mempertahankan personel perusahaan. Menurut Cascio (2003), setiap manajer yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia harus fokus pada isu-isu seperti mempekerjakan staf, mempertahankan staf, mengembangkan staf, menegakkan kepatuhan karyawan, dan meningkatkan keterampilan perusahaan. Aset paling berharga dari sebuah perusahaan adalah orang-orangnya, yang bekerja di sana baik sendiri maupun dalam tim untuk membantu mewujudkan visinya. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan terkait untuk mengelola aset-aset ini.

Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kapasitas pada sumber daya manusia mengacu pada seseorang ataupun individu, organisasi (lembaga), maupun kapasitas sistem dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan menggunakan kekuatannya hingga berhasil mencapai tujuannya. Kapasitasnya harus dilihat sebagai kemampuannya untuk menciptakan keluaran dan hasil, mencapai kinerja, dan mencapai tujuan.

Istilah "pengembangan sumber daya manusia" berkaitan dengan gagasan yang dikemukakan oleh Grindle (1997:13) bahwa upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia seringkali berusaha untuk memperkuat kapasitas individu untuk melaksanakan tugas-tugas profesional dan teknis. Grindle (1997:9) menambahkan bahwa ketersediaan karyawan profesional dan teknis, serta pelatihan, kondisi kerja, sistem penggajian, dan perekrutan, harus menjadi bidang perhatian utama untuk pengembangan sumber daya manusia.

Kompetensi seseorang didalam organisasi yang dapat melaksanakan tanggung jawab, fungsi, maupun wewenangnya untuk mencapai tujuan dengan berhasil dan efisien dikenal sebagai kapasitas sumber daya manusia. Tiga aspek peningkatan kapasitas perlu diperhatikan: tingkat pengembangan kapasitas individu dengan tujuan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan etika; hal ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dengan proses lima tahap, antara lain 1. melibatkan pemangku kepentingan, yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan terkait implementasi; 2. menganalisis kapasitas dan kebutuhan; 3. merumuskan tanggapan; 4. mempraktikkan respons; dan 5. evaluasi.

Pengembangan Pariwisata

Pengembangan daya tarik wisata merupakan upaya untuk menjadikan daya tarik wisata tersebut lebih baik dan lebih menarik dari segi lokasi dan hal-hal yang dikandungnya agar dapat menarik minat masyarakat untuk mengunjunginya. Industri pariwisata telah berkembang menjadi salah satu industri utama penghasil devisa dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan PDB Indonesia. Sebaliknya, industri pariwisata ini cukup kuat untuk menahan ekonomi yang stabil dan maju. Seiring dengan dinamika faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti keberlanjutan dan kekhawatiran ekonomi global, pengertian pengembangan pariwisata selalu berkembang dan berubah. Isu-isu ini berdampak pada teori dan metode pengembangan pariwisata di negara-negara industri. Industri pariwisata sebelumnya, yang berfokus pada penciptaan produk pariwisata massal, mulai secara bertahap beralih ke industri yang peduli dengan masalah keberlanjutan. World Tourism Organization (WTO) mendesak negara-negara anggotanya untuk mengadopsi pembangunan pariwisata berkelanjutan sebagai hasilnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Metode atau strategi studi kasus digunakan dalam penelitian kualitatif deskriptif (studi kasus). Studi ini banyak menekankan pada satu objek yang berfungsi sebagai studi kasus. Jika penelitian studi kasus hanya berkonsentrasi pada tahap tertentu atau satu komponen tertentu sebelum memperoleh gambaran kasus, itu akan kurang mendalam. Di sisi lain, jika studi kasus hanya dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum tanpa mengidentifikasi sesuatu yang khusus yang perlu digali secara menyeluruh dan mendalam, itu akan kehilangan nilainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kapasitas Pengelola Bumdes Maju Bersama di Bidang Pariwisata Desa Pebaun Hilir Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti menggunakan Teori Alimbudiono & Fidelis (2004) teori ini di gunakan peneliti sebagai pedoman dalam pelaksanaannya bahwa kapasitas sumber daya manusia akan menjadi actual dan terarah dalam meningkatkan kapasitas kinerja karyawan. Alimbudiono & Fidelis (2004) mengatakan kapasitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut yaitu pengalaman yang baik, pendidikan sesuai pekerjaan, keterampilan sesuai tugas.

1. Pengalaman yang baik

Pengalaman kerja adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang yang diperolehnya dari waktu ke waktu atau selama mengerjakan pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, ketangkasan, dan eksperimen lainnya. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, semakin mahir mereka dalam melakukan pekerjaan mereka dan semakin halus pola pikir dan perilaku mereka saat bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti secara langsung bersama Bapak Dr. H. Indra Suandy, ST, MS. selaku Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Kuantan Singingi, Bapak Alfinis selaku Kepala Desa Pebaun Hilir dan Bapak Agusnim ilyas selaku Direktur Bumdes Maju Bersama menunjukkan bahwa pengalaman yang baik itu kita harus mengembangkan keterampilan yang sudah kita punya,

Pengalaman kerja adalah instrumen yang kuat untuk mengembangkan keterampilan di setiap lini pekerjaan.

Orang-orang yang baru mulai bekerja mungkin merasa sulit untuk memahami kepribadian orang lain yang mengelilingi mereka di tempat kerja. Ini dapat diatasi dari waktu ke waktu dengan memperhatikan kepribadian orang lain di sekitar dan mulai menikmati prosesnya. Dan ingat untuk tetap berhubungan. Manfaat pengalaman kerja yang satu ini akan membuat semakin bijak dan luwes dalam menghadapi setiap orang dengan karakternya masing-masing.

2. Pendidikan yang sesuai

Pendidikan tidak diragukan lagi merupakan salah satu faktor yang paling signifikan dalam keberadaan manusia, terutama dalam hal pertanyaan tentang profesi dan pekerjaan. Kenyataannya, banyak orang yang beranggapan bahwa pendidikan berperan besar dalam menentukan kesuksesan atau karir seseorang. Kedudukan sosial seseorang juga dapat ditentukan oleh tingkat pendidikannya.

Dari penelitian yang dilakukan, dalam bidang pariwisata berdasarkan tingkat pendidikan terlihat jelas tidak sesuai dengan bidang yang mereka pegang dalam mengembang objek wisata tobek pebaun sehingga kinerja karyawan masih sangat diragukan, contohnya bidang yang dipegang oleh manajemen keuangan tobek pebaun beliau mungkin memiliki kemampuan dalam urusan mengendalikan keuangan tetapi tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dan memuaskan dibidang tersebut.

3. Keterampilan sesuai tugas

Salah satu komponen dalam upaya mencapai tujuan organisasi adalah keterampilan kerja tenaga kerja. Karyawan akan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien jika mereka memiliki kemampuan yang diperlukan. Sebuah pekerjaan membutuhkan kombinasi kemampuan lunak dan keras, oleh karena itu hanya memiliki keterampilan teknis saja tidak cukup. Imajinasi, keterampilan komunikasi, berpikir kritis, kreativitas, keterampilan kolaboratif, keterampilan bernegosiasi, manajemen, dan bakat lunak lainnya adalah contoh dari keterampilan lunak. Keterampilan kerja sangat penting karena sejumlah alasan, termasuk fakta bahwa pemberi kerja lebih cenderung mempekerjakan kandidat dengan mereka jika mereka sangat diminati.

Dalam penelitian tersebut yang pertama peneliti lihat saat memasuki wisata tobek pebaun, objek wisata ini memiliki lahan parkir yang cukup luas, sehingga tidak menyulitkan jika pengunjung ramai berdatangan, yang peneliti temui ini adalah bentuk kerja sama BUMdes dengan masyarakat karena yang memiliki lahan tanah parkir tersebut adalah milik salah satu warga setempat, BUMdes sudah sepakat dengan pemilik akan berbagi hasil pendapatan area parker baik roda 4 maupun roda 2, memasuki titik objek wisata tobek pebaun peneliti kembali mengamati di lapangan kerja sama antara BUMdes, pemerintah desa dengan masyarakat sangat baik, di sekitaran objek wisata tobek pebaun ini masyarakat diizinkan untuk mencari rezeki misalnya dalam bentuk berdagang, ini adalah bentuk salah satu cara setidaknya mengurangi pengangguran yang ada di desa pebaun hilir serta membantu sedikit demi sedikit ekonomi masyarakat sekitar.

Faktor-faktor yang Menjadi Penghambat Kapasitas Pengelola Bumdes Maju Bersama di Bidang Pariwisata Desa Pebaun Hilir Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

1. Latar Belakang Pendidikan yang Tidak Sesuai

Kinerja karyawan yang masih kurang baik dan tidak efisien dikarenakan latar belakang pendidikan individu setiap karyawan yang mengelola Objek Wisata Tobek Pebaun tidak memiliki keahlian khusus dalam bidang pariwisata untuk mengembangkan Objek Wisata Tobek Pebaun, karyawan pengelola objek wisata tobek pebaun memiliki latar pendidikan yang berbeda-beda mayoritas sebagian dari mereka berasal dari bidang keguruan, salah satunya bendahara pengelola objek wisata tobek wisata tobek pebaun beliau berasal dari latar belakang pendidikan keguruan bukan berasal dari latar pendidikan khusus dari bidang akuntansi, jadi keahlian beliau dalam mengerjakan tugas masih sangat diragukan, bahkan salah satu dari mereka ada yang tamatan sekolah menengah keatas pekerjaan sehari-hari hidup sebagai petani.

2. Pemerintah Tidak Memberikan Pelatihan Bimbingan Khusus

Kurangnya perhatian pemerintah daerah untuk memberikan para Pengelola Bumdes Maju Bersama Dalam Bidang Parwisata Desa Pebaun Hilir Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi seperti Pelatihan Khusus atau Bimbingan Teknis ini sebagai sebuah pelayanan bimbingan dan penyuluhan yang di berikan oleh tenaga ahli atau professional dibidangnya dengan tujuan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia

dalam Kapasitas Pengelola Bumdes Maju Bersama Dalam Bidang Parwisata Desa Pebaun Hilir Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi, karena kualitas sumber daya manusia juga berpengaruh didalam kinerja karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang baik dalam menjalani tugas.

3. Dana Tidak Cukup Untuk Membangun Desa

Selain itu faktor penghambat dalam mengembangkan objek wisata tobek pebaun adalah sumber utama modal BUMDes berasal dari pemerintah desa melalui penganggaran APB Desa, yang menjadi permasalahan adalah BUMDes masih kekurangan modal yang berasal dari penyertaan APB Desa untuk membangun beberapa fasilitas di kawasan Objek Wisata Tobek Pebaun. pemerintah desa dan bumdes maju bersama mengatakan mereka tidak memiliki dana yang cukup untuk membangun beberapa program yang sudah mereka rencanakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kapasitas pengelola kurang baik dan tidak efisien dikarenakan karyawan yang mengelola objek wisata tobek pebaun mereka tidak memiliki keahlian khusus dalam bidang mengembangkan objek wisata, dikarenakan latar belakang pendidikan mereka yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Kemudian pengelola bumdes tidak kunjung mendapatkan pelatihan dan bimbingan khusus sebagai sebuah pelayanan bimbingan dan penyuluhan yang di berikan oleh tenaga ahli atau professional dibidangnya tentang bagaimana cara untuk mengembangkan pariwisata dari pemerintah. Dari segi keuangan berupa sumber utama modal BUMDes berasal dari pemerintah desa melalui penganggaran APB Desa, namun yang menjadi permasalahan adalah BUMDes masih kekurangan modal yang berasal dari penyertaan APB Desa untuk membangun beberapa fasilitas di kawasan Objek Wisata Tobek Pebaun.

Saran yang bisa peneliti berikan yaitu mengajukan pendapat persetujuan berdiskusi bermusyawarah bersama dinas pariwisata kabupaten kuantan singingi untuk memberikan bimbingan teknis, pelatihan, kepada seluruh Pengelola Badan Usaha Milik Desa Maju Bersama Desa Pebaun Hilir 1 agar terciptanya kinerja karyawan yang sesuai dengan bidang yang sudah di amanah kan kepada mereka supaya pekerja dapat menjalani dengan baik aktif dan efisien. Untuk karyawan pengelola objek wisata penulis sarankan cobalah untuk mengasah kepandaian dari diri sendiri untuk menjalankan tugas sebagai karya

tobek pebaun, saling bekerja sama, saling membantu satu sama lain. Kemudian badan usaha milik desa beserta pemerintah desa mengajukan peningkatan modal kepada pemerintah daerah agar pengembangan dan kemajuan untuk program dapat terlaksana, lalu meningkatkan kelengkapan fasilitas khususnya di area objek wisata yang dapat menarik perhatian lebih pengunjung, misalnya menambah fasilitas wahana bermain, bekerja sama dengan pedagang untuk menciptakan wisata kuliner, agar pengunjung tidak membosankan. Badan usaha milik desa sebaiknya menempatkan satu orang atau lebih yang khusus untuk mengelola website agar mempermudah komunikasi dan promosi, selain itu juga perlu menambah perangkat computer jika sudah diberi dana yang cukup agar menunjang pengelola dalam melaksanakan pekerjaannya, Untuk system promosi mohon ditingkatkan lagi. Selanjutnya sedikit penulis sarankan untuk pemerintah daerah, dinas pariwisata untuk terus memantau setiap wisata wisata desa yang ada di kabupaten kuantan singing khususnya objek wisata tobek pebaun, terutama masalah fasilitas yang kurang ini bertujuan untuk memajukan mengembangkan objek wisata tersebut agar dapat mensejahterahkan masyarakat, dimulai dari masyarakat untuk masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

Noer Soetjipto , (2018) *Badan Usaha Milik Desa: Jawa Timur*.

Sameng , Andi Mappi. 2001. *Cakrawala Pariwisata*. Jakarta :Balai Pustaka.

Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Cv: Bandung.

Juliana Lumintang. Vol 2, No 1 2020. *Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Di Desa Koka Dan Desa Kembes 2 Kecamatan Tombulu*. Jurnal Prodi Sosiologi.