

PERAN BUMDES GAJAH MADA DALAM MENANGANI FENOMENA *BRAIN DRAIN* DI DESA KEBONTUNGGUL, GONDANG, MOJOKERTO

Siti Wulandari¹, Yanuar Fauzuddin²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: wulandarisiti350@gmail.com

Abstract : *This study aims to determine the role of Gajah Mada Village Owned Enterprise in minimizing brain drain in Kebontunggul Village, Mojokerto Regency. This study used a qualitative approach with an explanatory case study type of research. Data collection techniques used are observation, interviews and documentation. Data analysis was carried out by analyzing relevant data according to the diagnostic elements, analyzing the responses of organizational actors, pattern matching, chain of evidence and cross check. The results of this study indicate that BUMDes Gajah Mada has implemented several strategies in order to minimize the brain drain phenomenon that occurred in Kebontunggul village, but the implementation of these strategies has not been effective in minimizing the brain drain phenomenon in Kebontunggul Village.*

Keywords : *Brain drain, Talent Management, Village Owned Enterprise*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran BUMDes Gajah Mada dalam menangani fenomena *brain drain* di Desa Kebontunggul, Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus eksplanatoris. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara menganalisis data yang relevan sesuai dengan elemen pendiagnosaan, menganalisis respon pelaku organisasi, *pattern matching*, *chain of evidence* dan *cross check*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BUMDes Gajah Mada telah menerapkan strategi dalam rangka meminimalisir fenomena *brain drain* yang terjadi di desa Kebontunggul, namun penerapan strategi tersebut belum efektif dalam meminimalisir fenomena *brain drain* di Desa Kebontunggul.

Kata Kunci : *Brain drain, Talent Management, BUMDes*

PENDAHULUAN

Peningkatan jumlah penduduk dan angkatan kerja menyebabkan persaingan untuk bekerja semakin ketat, oleh karena itu, masyarakat berinisiatif melakukan migrasi untuk mencari peluang kerja yang sesuai dengan keinginannya, terutama bermigrasi ke luar negeri (Yunitasari dkk., 2021). Migrasi pekerja terampil dan profesional dikhawatirkan akan menimbulkan efek merugikan pada pertumbuhan ekonomi dan pembangunan suatu negara (Iqbal dkk., 2020). Sumber daya manusia yang terampil dan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi di negara atau wilayah berkembang cenderung berkeinginan untuk melakukan migrasi ke negara atau wilayah yang lebih maju, fenomena ini biasa disebut dengan "*brain drain*" (Wanniarachchi dkk., 2020). Menurut data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) total penempatan pekerja migran Indonesia mulai tahun 2019 – 2021 sebanyak 463.549 pekerja (BP2MI, 2021). Pada tahun 2021 BP2MI menempatkan sebanyak 72.624 pekerja migran dengan

penempatan tertinggi yaitu di Hongkong sebanyak 52.278 pekerja migran dan Jawa Timur menjadi Provinsi asal pekerja migran tertinggi sebanyak 137.049 pekerja migran (BP2MI, 2021). Dari total 72.624 pekerja migran sebanyak 1.613 pekerja migran dengan tingkat pendidikan Diploma, 399 pekerja ditingkat Sarjana, dan 6 di tingkat Pasca Sarjana (BP2MI, 2021).

Brain drain tidak hanya terjadi antar negara, namun *brain drain* juga dapat terjadi antar kota atau wilayah dalam negara yang sama (Aker, 2018). Fenomena *brain drain* ini juga dirasakan di tingkat desa dimana pada tahun 2025, laju urbanisasi diperkirakan mencapai 57,39% dari total penduduk Indonesia (Asmuni dkk., 2020). Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa pada tahun 2020 terdapat 56,7% penduduk Indonesia berada di perkotaan, dan jumlah tersebut diperkirakan akan terus meningkat hingga tahun 2035 dengan total 66,6% penduduk Indonesia yang tinggal di perkotaan (Badan Pusat Statistik, 2020).

Desa Kebontunggul, Kecamatan Gondang, Kabupaten Mojokerto merupakan salah satu wilayah yang merasakan kehilangan sumber daya manusia potensial. Saat ini jumlah penduduk di Desa Kebontunggul mencapai 1.836 jiwa. Di Desa Kebontunggul mayoritas warga asli desa yang memiliki tingkat pendidikan tinggi di usia produktif lebih memilih untuk bekerja di luar desa daripada memberikan kontribusi atas kompetensi yang dimiliki untuk membangun desa asal dengan alasan gaji yang diterima ketika bekerja di luar desa lebih besar daripada harus bekerja di desa tersebut dengan gaji yang lebih kecil.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai fenomena *brain drain*. Yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui “Peran Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Gajah Mada dalam Meminimalisir Fenomena *Brain drain* di Desa Kebontunggul, Kecamatan Gondang, Kabupaten Mojokerto”.

TINJAUAN PUSTAKA

Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat partisipasi angkatan kerja adalah presentasi jumlah penduduk usia kerja (lima belas tahun keatas) yang sedang bekerja atau sedang aktif mencari pekerjaan (Lizares & Bautista, 2020). Salah satu tantangan yang dihadapi pada pasar tenaga kerja saat ini adalah membekali segmen angkatan kerja terdidik dengan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas dan dapat mendukung transisi teknologi. Pasokan tenaga kerja di pedesaan dianggap tidak terbatas, bahkan meskipun terdapat peluang kerja baru yang terbuka pasokan tenaga kerja di pedesaan tetap tinggi. Kendala utama di daerah pedesaan adalah pasokan tenaga kerja yang ada tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk masuk dan bersaing di pasar tenaga kerja yang ada (Nolte & Ostermeier, 2017). Tenaga kerja di pedesaan memerlukan pengembangan karir. Karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi (Abdillah & Utari, 2022).

Talent Management

Manajemen talenta dapat didefinisikan secara luas sebagai kumpulan praktik sumber daya manusia untuk menarik, memilih, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kinerja atau potensi yang tinggi dalam sebuah organisasi (Meyers, 2020). Mempertahankan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam

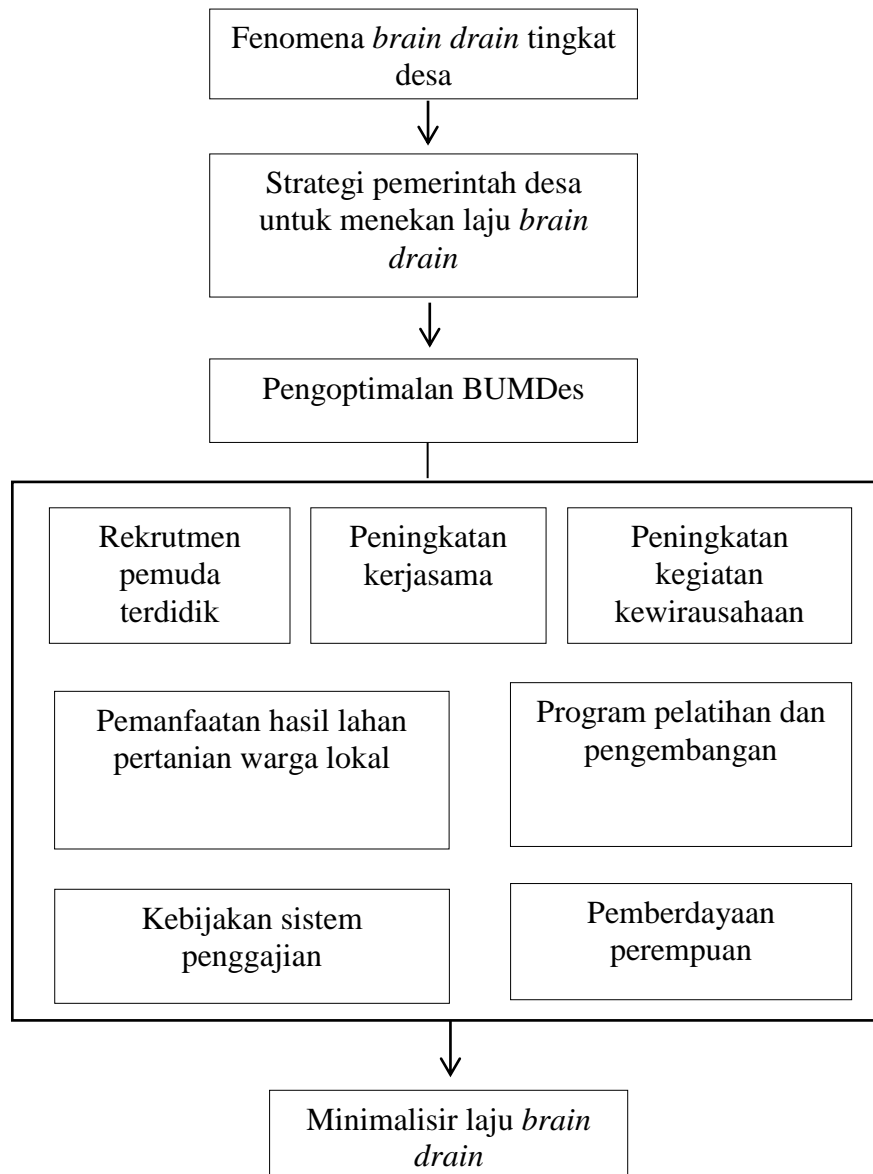
sebuah organisasi sangat penting untuk mempertahankan daya saing. Proses manajemen talenta memberikan individu peluang untuk memperluas keterampilan dan pengalaman mereka melalui keterlibatan dalam tugas yang menantang, pengembangan profesional dan pertumbuhan karir yang pada akhirnya dapat membangun loyalitas dalam sebuah organisasi (Mahfoozi dkk., 2018). Tujuan utama dalam penerapan sistem manajemen talenta dalam suatu organisasi adalah untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan individu yang menduduki posisi penting dan memberikan penghargaan kepada mereka yang telah berkontribusi serta membangun keunggulan kompetitif organisasi (Jayaraman dkk., 2018).

Tenaga kerja berbakat telah dianggap sebagai sumber utama keunggulan kompetitif potensial yang dimiliki oleh sebuah organisasi, dan manajemen talenta telah muncul sebagai bidang yang fokus pada perolehan, pengembangan dan mempertahankan tenaga kerja yang bertalenta (Aljbour dkk., 2021). Individu yang bertalenta didefinisikan sebagai individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang diperlukan dan mampu memberikan kontribusi nyata melalui pekerjaan mereka (Cho & Ahn, 2018). Tenaga kerja yang bertalenta memiliki nilai strategis bagi organisasi dan/atau kemungkinan akan mengisi posisi kunci organisasi di masa yang akan datang (Meyers, 2020). Terbatasnya talenta akan berakibat pada terjadinya "*war for talent*" atau perang talenta (Mahfoozi dkk., 2018). Untuk dapat mempertahankan tenaga kerja potensial yang ada diperlukan sistem pengelolaan talenta yang baik.

Brain Drain

Brain drain juga didefinisikan sebagai fenomena dimana individu muda yang paling bertalenta disalurkan keluar dari daerah pedesaan dengan tujuan untuk mencari pasar tenaga kerja yang lebih sehat dan peluang yang lebih besar ditempat lain (Wolfe dkk., 2020). Adapun faktor pendorong adanya *brain drain* adalah rendahnya kualitas pendidikan, keterbatasan fasilitas penelitian, instabilitas politik, korupsi dalam proses rekrutmen dan promosi, kualitas kelembagaan, pelanggaran HAM, dan rendahnya upah. Faktor penarik terjadinya *brain drain* adalah lingkungan kerja yang lebih baik di daerah lain, kesempatan kerja yang lebih baik, kebebasan ekonomi dan sosial, fasilitas penelitian dan pengembangan yang lebih baik, stabilitas politik, gaji yang lebih tinggi, sistem pendidikan yang lebih baik, tingkat produktivitas yang lebih tinggi, dan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik (Iqbal dkk., 2020). Menurut (Muslihatinningsih dkk., 2022) laju *brain drain* yang terjadi terus menerus dapat berdampak buruk bagi suatu negara. Hal ini juga terjadi di desa yaitu desa akan kekurangan tenaga kerja yang terdidik dan terampil sehingga desa tersebut akan jauh tertinggal dengan wilayah lain dari segi ekonomi, sosial, dan pengetahuan. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan untuk mencari berbagai strategi dalam meminimalisir fenomena *brain drain*. Salah satu strategi yang diusulkan untuk meminimalisir fenomena *brain drain* adalah dengan memperbanyak kegiatan kewirausahaan di desa. Dengan adanya kegiatan kewirausahaan maka akan menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat desa terutama para pemuda yang baru menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi. Selain itu menurut (Ye & Yu, 2021) terdapat beberapa strategi dalam mengurangi fenomena *brain drain* yaitu mendorong talenta untuk kembali ke kampung halaman mereka dan meningkatkan kekuatan desa secara keseluruhan melalui program pelatihan, meningkatkan kualitas pendidikan pedesaan dan menyesuaikan lembaga yang relevan untuk pendidikan pedesaan, mendorong pengembangan ekonomi dan pelatihan bakat berbasis industrialisasi dan meningkatkan kerjasama dengan pihak ketiga.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus eksplanatoris yaitu tipe studi kasus yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena – fenomena yang terjadi pada suatu kasus. Informan kunci yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah Kepala Desa, Direktur BUMDes, karyawan unit usaha BUMDes, dan warga asli desa Kebontunggul. Pada penelitian ini teknik yang digunakan dalam menentukan informan yaitu teknik *purposive sampling* yaitu penentuan informan berdasarkan berbagai pertimbangan tertentu. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah BUMDes Gajah Mada yang terletak di Desa Kebontunggul, Kecamatan

Gondang, Kabupaten Mojokerto. Proses pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara dan pengumpulan dokumen yang relevan dengan penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan cara menganalisis data yang relevan sesuai dengan elemen pendiagnosaan, menganalisis respon pelaku organisasi, *pattern matching*, *chain of evidence* dan *cross check*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Brain drain merupakan suatu fenomena dimana suatu wilayah mulai kehilangan sumber daya manusia terdidik dan terampil dikarenakan sumber daya manusia yang ada lebih memilih untuk berpindah ke luar daerah asal untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Apabila fenomena dibiarkan terus terjadi maka daerah asal akan semakin kehilangan sumber daya manusia yang kompeten dan akan menghambat perkembangan wilayah tersebut yang nantinya akan membuat wilayah tersebut semakin tertinggal. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya oleh pemerintah setempat untuk dapat mengelola fenomena *brain drain* di wilayah tersebut. Penelitian ini berfokus pada penerapan strategi yang dilakukan oleh BUMDes Gajah Mada untuk menangani fenomena *brain drain* yang terjadi di Desa ;Kebontunggul Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini menggunakan 7 pendiagnosaan penerapan strategi. Melalui penerapan strategi ini diharapkan dapat meminimalisir laju *brain drain* yang terjadi di Desa Kebontunggul. Berikut hasil temuan yang didapatkan dari hasil pengumpulan dan penngelolaan data yang telah diperoleh.

Fenomena brain drain di Desa Kebontunggul, Kabupaten Mojokerto

Saat ini sumber daya manusia yang terdidik dan terampil di Desa Kebontunggul mengalami keterbatasan dikarenakan mayoritas penduduk desa lebih memilih untuk melakukan migrasi di luar desa dengan tujuan mencari pekerjaan. Kondisi brain drain yang dialami oleh desa Kebontunggul dapat dilihat dari tren penduduk usia produktif dan pendidikan terakhir dimana hanya sekitar 10% dari total penduduk atau sekitar 184 penduduk yang mengenyam pendidikan di perguruan tinggi. Dan mayoritas dari mereka yang berpendidikan tinggi memutuskan untuk bekerja di luar desa.

Peningkatan suasana desa yang mendukung kegiatan kewirausahaan desa

BUMDes Gajah Mada telah menerapkan strategi peningkatan kegiatan kewirausahaan melalui penyediaan lahan atau kios bagi penduduk asli Desa Kebontunggul. untuk saat ini BUMDes Gajah Mada hanya mampu menyediakan 15 kios untuk masyarakat desa sedangkan total penduduk dengan usia produktif mencapai 400 penduduk. Selain penyediaan kios BUMDes Gajah Mada juga harus meningkatkan minat penduduk desa untuk berwirausaha sehingga upaya penyediaan kios dapat maksimal. Jika minat penduduk dalam berwirausaha meningkat dan BUMDes Gajah Mada dapat menyediakan lahan atau kios yang memadai maka akan meminimalisir laju *brain drain* yang terjadi di Desa Kebontunggul dengan terciptanya lapangan pekerjaan baru bagi penduduk desa dalam hal kewirausahaan karena salah satu penyebab terjadinya *brain drain* adalah rendahnya minat berwirausaha masyarakat desa, sehingga penduduk memilih untuk bekerja di daerah perkotaan dengan pendapatan dan kehidupan yang lebih baik.

Perumusan kebijakan yang bijaksana terkait pemberian upah karyawan.

Berdasarkan hasil temuan dapat diketahui bahwa BUMDes Gajah Mada masih belum mampu untuk memberikan gaji sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Mojokerto dikarenakan penetapan upah harus menyesuaikan dengan kemampuan BUMDes Gajah Mada. Strategi penerapan upah yang saat ini dilakukan oleh BUMDes Gajah Mada saat ini masih belum efektif mengingat skala BUMDes yang masih tergolong kecil dan pendapatan yang sedang menurun dikarenakan faktor pandemi. Selain itu strategi ini kurang berdampak dalam meminimalisir laju *brain drain* di Desa Kebontunggul dikarenakan BUMDes Gajah Mada masih belum mampu berkompetisi terkait gaji dengan perusahaan yang berada di luar desa yang mampu menarik sumber daya manusia desa untuk bekerja diluar desa. Hal ini dapat dilihat bahwa kebijakan upah yang ditawarkan oleh BUMDes Gajah Mada masih belum bisa menarik minat penduduk desa untuk turut mengelola BUMDes Gajah Mada sehingga penduduk lebih memilih untuk bekerja diluar desa.

Pemberian program pelatihan dan pengembangan bakat

Dari hasil temuan menunjukkan bahwa BUMDes Gajah Mada telah melakukan berbagai program pelatihan dan pengembangan bakat tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi penduduk desa. Salah satunya yaitu program pengembangan kewirausahaan yang ditunjukkan pada penduduk desa dengan tujuan meningkatkan kompetensi penduduk desa dalam berwirausaha. BUMDes Gajah Mada juga turut memberikan program pelatihan bagi karyawan BUMDes Gajah Mada guna meningkatkan kompetensi karyawan dalam hal pengelolaan BUMDes Gajah Mada. Untuk saat ini BUMDes Gajah Mada belum mampu memberikan program pelatihan yang berkelanjutan. Seperti program pelatihan yang diikuti oleh karyawan BUMDes masih belum bisa diterapkan pada proses pengelolaan BUMDes dikarenakan pemberian program pelatihan hanya berbasis teori tanpa disertai pendampingan. Untuk program pelatihan bagi penduduk desa BUMDes Gajah Mada masih belum bisa memberikan fasilitas atas keberlanjutan program pelatihan, penduduk desa yang telah mengikuti program pelatihan kewirausahaan belum bisa menerapkan hasil pelatihan dikarenakan kurangnya fasilitas untuk memulai kegiatan kewirausahaan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilakukan BUMDes Gajah Mada saat ini masih belum mampu meminimalisir fenomena *brain drain*. Dikarenakan belum mampu meningkatkan minat penduduk desa untuk menerapkan hasil program pelatihan yang telah diikuti.

Pemanfaatan hasil olahan dari lahan pertanian warga lokal

BUMDes Gajah Mada telah memanfaatkan hasil pertanian Desa Kebontunggul menjadi sebuah produk unggulan bagi Desa Kebontunggul diantara yaitu pengembangan produk makanan ringan berbahan dasar jagung dan minuman tradisional dengan memanfaatkan bahan baku hasil tani berupa jagung dan tanaman obat. Namun dalam pelaksanaannya produk ini hanya diproduksi ketika pesanan masuk, dan untuk pengambilan jagung sebagai bahan baku utama masih belum bekerja sama dengan petani yang berada di Desa Kebontunggul dikarenakan masa panen yang tidak menentu. Sebagai wilayah dengan mayoritas penduduk sebagai petani, BUMDes Gajah Mada dapat bekerja sama dengan petani setempat untuk menciptakan berbagai macam produk unggulan sesuai dengan hasil tani di Desa Kebontunggul. Selain itu dalam memproduksi produk unggulan BUMDes Gajah Mada juga dapat memberdayakan

penduduk desa. Hal ini akan membuka lapangan pekerjaan baru bagi penduduk desa dan akan membantu mengembangkan sektor pertanian yang ada di Desa Kebontunggul.

Peningkatan kerjasama BUMDes dengan pihak ketiga

BUMDes Gajah Mada melakukan kerjasama dengan berbagai pihak untuk melakukan pengembangan unit usaha dan juga pengembangan kompetensi karyawan yang ada. Dalam hal pengembangan unit usaha BUMDes bekerja sama dengan Pertamina untuk membangun unit usaha baru yaitu Pertashop dengan adanya Pertashop dapat menyerap tenaga kerja baru untuk ditempatkan di unit usaha Pertashop. Selain itu untuk meningkatkan fasilitas unit usaha wisata Lembah Mbencirang, BUMDes Gajah Mada bekerja sama dengan dengan *provider outbond* untuk mengadakan fasilitas outbond di area lokasi wisata. Bentuk kerjasama yang dilakukan oleh BUMDes Gajah Mada tidak hanya diperuntukkan sebagai bentuk pengembangan unit usaha BUMDes itu sendiri tetapi juga sebagai jembatan antara pihak ketiga dengan masyarakat desa dalam rangka meningkatkan pemberdayaan masyarakat, salah satu contohnya yaitu kerja sama yang dilakukan dengan Universitas Ubaya dengan menjalankan proyek pemberdayaan masyarakat dengan tujuan mengembangkan produk unggulan usaha ekonomis.

Keterlibatan perempuan dalam unit bisnis BUMDes

Saat ini peran BUMDes Gajah Mada dalam meningkatkan pemberdayaan perempuan dilakukan dengan menyediakan pelatihan kewirausahaan guna meningkatkan minat perempuan desa dalam kegiatan berwirausaha. BUMDes Gajah Mada juga tidak menutup kesempatan bagi para perempuan desa yang ingin bergabung dalam pengelolaan BUMDes. Namun saat ini BUMDes hanya mampu menyerap 8 penduduk perempuan untuk bekerja di BUMDes Gajah Mada.

Salah satu unit usaha yang dominan di BUMDes Gajah Mada yaitu unit usaha wisata Lembah Mbencirang, dimana kegiatan di unit wisata tersebut sangat melekat dengan kegiatan sehari-hari perempuan desa dan banyak potensi perempuan desa yang dapat dimanfaatkan dalam mengembangkan unit usaha wisata BUMDes Gajah Mada. Seperti kegiatan kewirausahaan dan kegiatan administrasi dalam pengelolaan BUMDes yang dapat memberdayakan perempuan desa. Dengan adanya keterlibatan perempuan maka akan mengurangi minat perempuan desa untuk mencari pekerjaan di luar desa sehingga akan membantu dalam meminimalisir brain drain di Desa Kebontunggul.

Rekrutmen pemuda terdidik dalam pengelolaan BUMDes

Berdasarkan hasil temuan menunjukkan bahwa karyawan BUMDes Gajah Mada saat ini didominasi oleh tamatan pendidikan SMA/SMK, bahkan ada beberapa karyawan yang sedang menempuh pendidikan ke jenjang perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa BUMDes Gajah Mada telah melakukan penarikan tenaga kerja terdidik, namun penarikan tenaga kerja terdidik juga dibatasi oleh kondisi BUMDes Gajah Mada saat ini yang masih belum bisa membuka lowongan pekerjaan secara terbuka. Untuk dapat melakukan penarikan tenaga kerja terdidik maka BUMDes Gajah Mada perlu mengembangkan unit usahanya agar dapat membuka banyak lapangan pekerjaan baru bagi pemuda desa sehingga dapat menarik tenaga kerja terdidik yang ada di Desa Kebontunggul.

Dari hasil penjabaran penerapan strategi yang dilakukan oleh BUMDes Gajah Mada saat ini masih belum efektif untuk dapat meminimalisir fenomena *brain drain* yang terjadi di Desa Kebontunggul. Seperti yang telah dijabarkan di atas bahwa *brain drain* merupakan fenomena dimana suatu wilayah kehilangan sumber daya manusia yang terdidik dan terampil. Untuk dapat meminimalisir fenomena *brain drain* yang terjadi suatu wilayah harus melakukan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial dalam wilayah tersebut. Desa Kebontunggul saat ini memiliki 1836 jumlah penduduk, dengan penduduk usia produktif sebanyak 22% atau sekitar 403 penduduk. Dengan penerapan strategi yang dilakukan oleh BUMDes Gajah Mada saat ini hanya dapat mempertahankan 8% dari total penduduk usia produktif atau sekitar 33 penduduk untuk dapat bekerja di Desa Kebontunggul agar tidak meninggalkan desa. Keterbatasan BUMDes dalam mempertahankan penduduk desa yang potensial disebabkan oleh usia BUMDes Gajah Mada yang masih tergolong baru dan belum berkembang.

KESIMPULAN

Brain Drain adalah suatu fenomena dimana suatu wilayah mulai kehilangan sumber daya manusia terdidik dan terampil dikarenakan tingginya tingkat migrasi yang terjadi di wilayah tersebut. Dengan keterbatasan sumber daya manusia yang potensial, maka suatu wilayah harus melakukan upaya untuk dapat mempertahankan sumber daya manusia potensial yang tersisa di wilayah tersebut. Desa Kebontunggul, merupakan wilayah yang mengalami fenomena *brain drain* hal ini ditandai dengan semakin menipisnya pasokan tenaga kerja potensial yang ada di Desa. Salah satu upaya yang dilakukan untuk dapat mempertahankan sumber daya potensial yang ada yaitu melalui pengoptimalan BUMDes Gajah Mada dengan penerapan berbagai strategi. BUMDes Gajah Mada telah menerapkan berbagai strategi diantaranya adalah peningkatan suasana desa yang mendukung kegiatan kewirausahaan desa, perumusan kebijakan yang bijaksana terkait pemberian upah karyawan BUMDes, pemberian program pelatihan dan pengembangan bakat, pemanfaatan hasil olahan dari lahan pertanian warga lokal, peningkatan kerjasama BUMDes dengan pihak ketiga, keterlibatan perempuan dalam unit bisnis BUMDes, dan rekrutmen pemuda terdidik dalam pengelolaan BUMDes. Dampak dari penerapan ketujuh strategi tersebut masih belum efektif dalam meminimalisir fenomena *brain drain* yang terjadi di Desa Kebontunggul, Kabupaten Mojokerto. BUMDes Gajah Mada hanya mampu menyerap sebesar 10% dari total penduduk dengan usia produktif untuk tidak meninggalkan desa.

SARAN

Penerapan strategi yang dilakukan oleh BUMDes Gajah Mada dalam rangka meminimalisir fenomena *brain drain* yang terjadi di Desa Kebontunggul harus menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi Desa Kebontunggul sehingga strategi tersebut dapat berjalan secara berkelanjutan. Keberhasilan penerapan strategi tersebut harus mampu melibatkan seluruh masyarakat desa, agar terbangun minat dalam mengembangkan desa. BUMDes Gajah Mada juga harus mampu mempertahankan penduduk desa yang terlibat dalam pengelolaan BUMDes melalui perumusan kebijakan penggajian yang adil bagi seluruh karyawan dengan tetap menyesuaikan kemampuan BUMDes. BUMDes Gajah Mada harus tetap berupaya dalam mengembangkan unit usaha agar dapat menarik sumber daya manusia terdidik dan terampil yang ada di Desa Kebontunggul untuk turut serta mengelola BUMDes. Dengan semakin berkembangnya

unit usaha BUMDes Gajah Mada maka akan membutuhkan banyak tenaga kerja, hal ini dapat menjadi peluang bagi penduduk desa untuk bergabung mengembangkan BUMDes Gajah Mada yang nantinya akan berdampak dalam meminimalisir fenomena *brain drain* di Desa Kebontunggul.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A & Utari, W. (2022). *Pengaruh pengembangan karier dan motivasi terhadap promosi jabatan dan kinerja pegawai di badan pemberdayaan masyarakat kabupaten sampang*. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*. 5(3). 209-219.
- Aker, R. Van Den. (2018). *The concept of Brain drain in the city of Semarang , Indonesia The concept of Brain drain in the city of Semarang , Indonesia*.
- Asmuni, Rohim, & Trihartono, A. (2020). Minimizing brain drain: how BumDes holds the best resources in the villages. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 485(1), 012011. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/485/1/012011>
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Badan Pusat Statistik*. <https://www.bps.go.id/statictable/2014/02/18/1276/persentase-penduduk-daerah-perkotaan-hasil-proyeksi-penduduk-menurut-provinsi-2015---2035.html>
- BP2MI. (2021). Data Pekerja Migran Indonesia Periode Tahun 2021. In *Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*.
- Iqbal, K., Peng, H., Hafeez, M., Wang, Y., Khurshaid, & Li, C. (2020). The current wave and determinants of brain-drain migration from China. *Human Systems Management*, 39(3), 455–468. <https://doi.org/10.3233/HSM-190622>
- Jayaraman, S., Talib, P., & Khan, A. F. (2018). Integrated Talent Management Scale: Construction and Initial Validation. *SAGE Open*, 8(3). <https://doi.org/10.1177/2158244018780965>
- Lizares, R. M., & Bautista, C. C. (2020). Determinants of labour force participation in the philippines. *Malaysian Journal of Economic Studies*, 57(2), 305–323. <https://doi.org/10.22452/MJES.VOL57NO2.7>
- Meyers, M. C. (2020). The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100703. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100703>
- Muslihatinningsih, F., Zainur, & Santoso, E. (2022). Brain drain indonesia dan dampaknya bagi indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomi*. <https://doi.org/10.29407/jae.v7i1.17702>
- Nolte, K., & Ostermeier, M. (2017). Labour Market Effects of Large-Scale Agricultural Investment: Conceptual Considerations and Estimated Employment Effects. *World Development*, 98(2016), 430–446. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.05.012>
- Wanniarachchi, H. E., Kumara Jayakody, J. A. S., & Jayawardana, A. K. L. (2020). An organizational perspective on brain drain: What can organizations do to stop it? *International Journal of Human Resource Management*, 0(0), 1–37. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1758745>
- Wolfe, A. W., Black, L. W., & Welser, H. T. (2020). Sense of Community and Migration Intentions among Rural Young Professionals. *Rural Sociology*, 85(1), 235–257. <https://doi.org/10.1111/ruso.12289>

Yunitasari, D., Khotimah, K., & Fathorrazi, M. (2021). the Implication of Brain Gain on Brain Drain Phenomenon in Overcoming the Problem of Educated Unemployment in Indonesia. *Sosiohumaniora*, 23(1), 133. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i1.26749>