

**ANALISIS PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA (SDM) DALAM PENGEMBANGAN KINERJA  
KARYAWAN**

**(Studi Kasus BUMDesa Mandala Jaya, Desa Mandala, Kec.  
Cimanggu, Kab.Cilacap)**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

**Oleh:**

**LATIFAH UMAH  
NIM. 1917201153**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
2023**

# PERNYATAAN KEASLIAN

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Latifah Umah  
NIM : 1917201153  
Jenjang : S.1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah  
Program Studi : Ekonomi Syari'ah  
Judul Skripsi : Analisis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BUMDesa Mandala Jaya, Desa Mandala, Kec. Cimanggu, Kab. Cilacap)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya.

Purwokerto, 12 Februari 2023

Latifah Umah,

  
MEBFAKX217269820  
Latifah Umah

NIM. 1917201153

# LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
PENGEMBANGAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BUMDESA  
MANDALA JAYA, DESA MANDALA, KEC. CIMANGGU, KAB. CILACAP)**

Yang disusun oleh Saudara **Latifah Umah NIM 1917201153** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Jumat** tanggal **07 Juli 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I  
NIP. 19851112 200912 2 007

Sekretaris Sidang/Penguji

Umdah Aulia Rohmah, M.H.  
NIP. 19930421 202012 2 015

Pembimbing/Penguji

Dr. Atabik, M.Ag.  
NIP. 19651205 199303 1 004

Purwokerto, 17 Juli 2023

Mengesahkan/  
Dekan



Dr. H. Jamil Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 19730921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

### NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
di-  
Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Latifah Umah NIM 1917201153 yang berjudul :

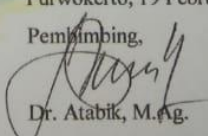
**Analisis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BUMDesa Mandala Jaya, Kec. Cimanggu, Kab. Cilacap)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas dan Bisnis Islam, Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E).

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Purwokerto, 19 Februari 2023

Pembimbing,



Dr. Atabik, M.Ag.

NIP. 19651205 199303 1 004

## **MOTTO**

~Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras dan Tidak ada kemudahan tanpa doa~

*Latifah Umah*



**ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES (HR) QUALITY IMPROVEMENT  
IN EMPLOYEE PERFORMANCE DEVELOPMENT  
(Case Study Of BUMDesa Mandala Jaya, Mandala Village, Cimanggu  
Subdistrict, Cilacap District)**

**Latifah Umah**

**NIM. 1917201153**

E-mail: [latifahummah08@gmail.com](mailto:latifahummah08@gmail.com)

Study Program of Islamic Economics, Islamic Economics and Business Faculty  
State Islamic University (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

***ABSTRACT***

Human resources are individuals that must be owned by an organization or company with an effort to achieve an expected goal. Therefore, it is important to know the quality level of its human resources, as is the case with research on improving the quality of human resources in BUMDesa Mandala Jaya, which can be done using training methods, namely on the job training and off the job training. with the results of implementing the training method, of course, it can have a positive impact on the development of an employee's performance. To be able to assess whether the results of improving the quality of human resources have a good or bad effect on employee performance development, it can be proven by using development method benchmarks.

The method in this study is a qualitative method including case studies, the subject of this study is improving the quality of human resources and developing employee performance at BUMDesa Mandala Jaya. The object of this research is BUMDesa Mandala Jaya. Data collection techniques in this study using observation, interviews (interviews) and documentation. Test the validity of the data in this study using technical triangulation and source triangulation. For data analysis techniques through data reduction, data presentation and verification.

The results showed that improving the quality of human resources in BUMDesa Mandala Jaya was carried out through training methods, namely on the job training and off the job training. The results of the training method can be measured using the development method benchmark including employee performance which has three aspects, namely work quality, work quantity and work relationships. In addition, there is also employee discipline, level of production damage, tools and machinery, employee accident rates, employee incentive wage rates, employee initiatives, leadership and manager decisions. This serves to assess the development of an employee's performance.

***Keywords: HR Quality Improvement, Development, Employee Performance***

**ANALISIS PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
(SDM) DALAM PENGEMBANGAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus  
BUMDesa Mandala Jaya, Desa Mandala, Kecamatan Cimanggu, Kabupaten  
Cilacap)**

**Latifah Umah  
NIM. 1917201153**

E-mail: [latifahummah08@gmail.com](mailto:latifahummah08@gmail.com)

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan individu yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan dengan upaya untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui tingkat kualitas yang dimiliki sumber daya manusianya, sama halnya dengan penelitian tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia di BUMDesa Mandala Jaya, yang mana itu bisa dilakukan dengan menggunakan metode pelatihan yakni *on the job training* dan *off the job training*, dengan hasil dari dilaksanakannya metode pelatihan tersebut tentunya dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan kinerja suatu karyawan, untuk dapat menilai apakah hasil dari peningkatan kualitas sumber daya manusia berpengaruh baik atau tidak terhadap pengembangan kinerja karyawan bisa dibuktikan dengan menggunakan tolak ukur metode pengembangan.

Metode dalam penelitian ini adalah metode kualitatif meliputi studi kasus, subjek dalam penelitian ini yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan kinerja karyawan di BUMDesa Mandala Jaya. Objek dari penelitian ini yaitu BUMDesa Mandala Jaya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, *interview* (wawancara) dan dokumentasi. Uji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Untuk teknik analisis data melalui reduksi data, penyajian data dan *verifikasi*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia di BUMDesa Mandala Jaya dilaksanakan melalui metode pelatihan yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Hasil dari metode pelatihan tersebut dapat diukur dengan menggunakan tolak ukur metode pengembangan meliputi prestasi kerja karyawan yang memiliki tiga aspek yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan hubungan kerja. Selain itu, terdapat juga kedisiplinan karyawan, tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin, tingkat kecelakaan karyawan, tingkat upah insentif karyawan, prakarsa karyawan, kepemimpinan dan keputusan manajer, Hal tersebut berfungsi untuk menilai adanya pengembangan kinerja suatu karyawan.

***Kata Kunci : Peningkatan Kualitas SDM, Pengembangan, Kinerja Karyawan***

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### 1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥ	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	d'ad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki



ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

## 2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عِدَّة	Ditulis	'iddah
--------	---------	--------

## 3. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karâmah al-auliyâ'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan t.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakât al-fiṭr
------------	---------	---------------

## 4. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

## 5. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جا هلية	Ditulis	Jahiliyah
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تنسى	Ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	Karim
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	Furud

## 6. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya" mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	Qaul

## 7. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أأنتم	Ditulis	a'antum
أأعدت	Ditulis	u'iddat

## 8. Kata sandang alif + lam

### a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	Ditulis	al-qiyas
--------	---------	----------

### b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya

السماء	Ditulis	As-sama
--------	---------	---------

## 9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوي الفروض	Ditulis	Zawi al-furud
------------	---------	---------------

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, Ucapan rasa syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan kenikmatan luar biasa yang tak pernah memiliki ujung, atas berkat kenikmatan tersebut penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pengembangan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BUMDesa Mandala Jaya, Desa Mandala, Kecamatan Cimanggu, Kabupaten Cilacap)”**. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Shalawat dan salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa cahaya dan kebenaran di dunia ini. Atas perjuangan Rasulullah dan para sahabat-sahabatnya, kita sampai saat ini dapat merasakan indahnya persaudaraan antar umat manusia. Dengan selesainya penelitian ini pastinya tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan penulis hanya dapat mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag. Rektor Universitas Islam Negeri UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Fauzi, M.Ag. selaku Wakil Rektor I UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag. selaku Wakil Rektor II UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sul Khan Chakim, S.Ag., M.M. selaku Wakil Rektor III UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

6. Yoiz Sofwa Safrani, SP., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I. selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Dr. Atabik, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Segenap dosen dan staff UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
10. Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) Mandala Jaya dan Kantor Pemerintahan Desa Mandala beserta staff yang terkhusus Bapak Slamet, S.Ag. selaku Kepala desa Mandala sekaligus Penasehat atau Komisaris BUMDesa Mandala Jaya, serta Bapak Cepi Dede Setyawan S.T. selaku Sekretaris desa Mandala sekaligus Wakil Dewan Komisaris BUMDesa Mandala Jaya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan kesediaannya dalam memberikan informasi beserta data kepada penulis untuk keperluan skripsi ini.
11. Kedua orang tua tercinta saya, Bapak Sunarso dan Ibu Taryonah dan ketiga saudara saya Kholifatul Farida, Fahrul Gunawan dan Yusuf Mahardika, serta segenap keluarga besar atas kasih sayang yang tiada batas, doa, nasehat, dukungan serta motivasi yang telah diberikan selama ini baik secara materi maupun non materi.
12. Teman seperjuangan calon-calon orang sukses kelas Ekonomi Syariah B Angkatan 2019.
13. Teman rasa saudara saya, Siti Hasanah yang selalu menemani dari awal observasi sampai dengan selesai.
14. Teman terdekat saya Avitania Aulia dan Etika Zaskiya yang selalu

memberikan motivasi untuk tidak overthinking secara terus-menerus.

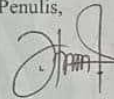
15. Teman saya Abres yang selalu mengingatkan, bahwasannya tidak ada sesuatu yang tidak mungkin terjadi jika terus dibarengi dengan ikhtiar dan tekad yang kuat.
16. Teman-teman dekat saya lainnya, yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, yang telah membantu memberikan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
17. Terkhusus untuk Abah K.H. Taufiqur Rohman dan Ibu Wasilatul Karomah beserta keluarga yang sudah banyak memberikan pengalaman selama saya berada di Pondok Pesantren Darul Abror.
18. Teman-teman kamar As-syifa bawah 1 dan Aula. Mba Anteng, Fadhila, Ika, Falsya, Nikmah, Dewi, Zulfa, Upi, Hasna, Yuyun dan Tsani, Pondok pesantren Darul Abror yang Insya Allah calon orang-orang sukses dimasa depan.
19. Terkhusus untuk teman-teman kamar As-syifa bawah 2, Uut, Jeje, Desty, Fardha dan Amal yang selalu memberikan keceriaan di dalam kamar Pondok Pesantren Darul Abror.
20. Terima kasih kepada Komunitas Sesama Purwokerto telah memberikan banyak pengalaman selama saya bergabung menjadi pengurus dan anggota.
21. Terima kasih kepada UKK KSR PMI UIN SAIZU yang telah memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan selama saya menjadi anggota.
22. Terima kasih kepada KSEI UIN SAIZU yang telah memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan selama saya menjadi anggota.
23. Terima kasih kepada KSPM UIN SAZU yang telah memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan selama saya bergabung menjadi anggota.
24. Dear myself, terimakasih sudah dapat bertahan sampai pada titik ini.

Semoga partisipasi yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal sholeh dan mendapatkan amal balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari betul bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangannya. Oleh karena itu, penulis juga terbuka dengan kritik dan saran yang dapat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Akhirnya, marilah kita senantiasa berikhtiar dan memohon kepada Allah SWT agar membukakan pintu rahmat untuk kita, sehingga kita selalu berada dalam jalan yang penuh ridho-Nya. Penulis berharap semoga skripsi ini memberi manfaat, baik untuk penulis pada khususnya dan semua pihak pada umumnya. Aamiin.

Purwokerto, 12 April 2023

Penulis,



Latifah Umah

NIM. 1917201153

## DAFTAR ISI

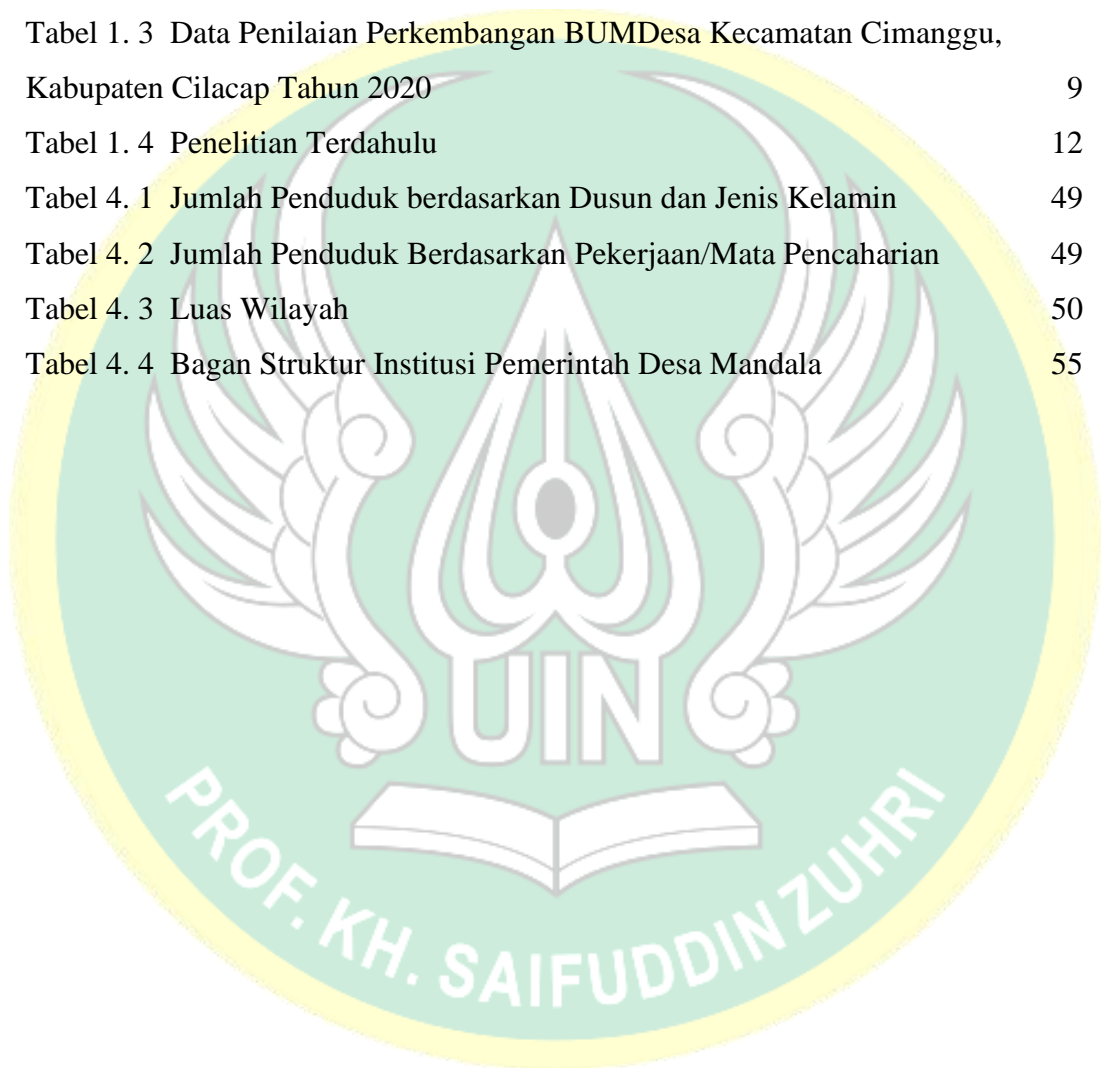
<b>COVER</b> .....	
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan dan Manfaat .....	11
D. Kajian Pustaka .....	12
E. Sistematika Pembahasan.....	21
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>23</b>
<b>A. Kajian Teori</b> .....	<b>23</b>
1. Teori Sumber Daya Manusia .....	23
2. Teori Pengembangan .....	25
3. Teori Kinerja Karyawan .....	31
<b>B. Landasan Teologis</b> .....	<b>33</b>
1. Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islam .....	33
2. Kualitas SDM Menurut Konsep Islam .....	34
3. Kinerja dalam Perspektif Islam .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian .....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	39
D. Sumber Data .....	39

E. Teknik Pengumpulan Data .....	41
F. Uji Keabsahan Data .....	44
G. Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
<b>A. Gambaran Umum Kondisi Desa Mandala .....</b>	<b>48</b>
1. Sejarah Desa Mandala Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap .....	48
2. Letak Geografis atau Tofografi Desa Mandala.....	51
3. Iklim Desa Mandala.....	51
4. Struktur Institusi Pemerintahan Desa Mandala .....	51
5. Visi dan Misi Institusi Pemerintahan Desa Mandala.....	52
<b>B. Gambaran Umum BUMDesa Mandala Jaya .....</b>	<b>53</b>
1. Sejarah Berdirinya BUMDesa Mandala Jaya .....	53
2. Susunan kepengurusan BUMDesa Mandala Jaya .....	54
3. Jenis-Jenis Unit Usaha BUMDesa Mandala Jaya.....	56
<b>C. Hasil Penelitian.....</b>	<b>61</b>
1. Analisis Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di BUMDesa Mandala Jaya Melalui Metode Pelatihan ( <i>On The Job Training</i> dan <i>Off The Job Training</i> ).....	61
2. Analisis Dampak Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pengembangan Kinerja Karyawan di BUMDesa Mandala Jaya Melalui Tolak Ukur Metode Pengembangan.....	69
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran .....	79
DAFTAR PUSTAKA .....	81
LAMPIRAN.....	
SURAT KETERANGAN .....	
SURAT RISET INDIVIDUAL.....	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan di BUMDesa Mandala Jaya	3
Tabel 1. 2 Data Unit Usaha Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) Mandala Jaya Tahun 2023	8
Tabel 1. 3 Data Penilaian Perkembangan BUMDesa Kecamatan Cimanggu, Kabupaten Cilacap Tahun 2020	9
Tabel 1. 4 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 4. 1 Jumlah Penduduk berdasarkan Dusun dan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Pekerjaan/Mata Pencaharian	49
Tabel 4. 3 Luas Wilayah	50
Tabel 4. 4 Bagan Struktur Institusi Pemerintah Desa Mandala	55



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Diskusi dengan Pihak Kecamatan Cimanggu	62
Gambar 4. 2 Pelatihan dengan Wakil Dewan Komisaris BUMDesa Mandala Jaya	63
Gambar 4. 3 Pelatihan dengan Wakil Dewan Komisaris BUMDesa Mandala Jaya	64
Gambar 4. 4 Pelatihan tata cara penggunaan dan perawatan jaringan	66
Gambar 4. 5 Pelatihan mengenai pengelolaan unit usaha Mandala Airo	68
Gambar 4. 6 Pelatihan penggunaan alat produksi Mandala Minagro	69



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara yang memiliki banyak sekali penduduk. Itu terbukti dengan adanya pernyataan dari Kementerian Dalam Negeri melalui Direktorat Jenderal Dukcapil mengenai data terbaru jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2022 yang dirilisnya, menyebutkan bahwa pada tanggal 30 Juni 2022 atau semester I tahun 2022 tercatat jumlah penduduknya sebanyak 275.361.267 jiwa. Apabila dibandingkan dengan data penduduk Indonesia pada semester II tanggal 30 Desember tahun 2021 yang berjumlah sebanyak 273.879.750, maka selama 6 bulan ini terdapat kenaikan jumlah penduduk sebanyak 1.481.517 jiwa atau (0,54%) (Kemendagri, 24 Februari 2022). Dengan banyaknya jumlah penduduk tersebut pastinya tidak menutup kemungkinan untuk tidak memiliki sumber daya manusia yang baik, sumber daya manusia yang produktif. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki dengan upaya untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan dan jika dibandingkan dengan yang lain seperti modal dan teknologi, sumber daya manusia memiliki kedudukan yang tinggi, karena sumber daya manusia berperan sebagai pengendalinya dan sumber daya manusia termasuk asset penting di dalam suatu institusi maupun perusahaan, yang bertindak sebagai penggerak organisasi, sehingga mereka perlu dilatih dan dikembangkan keterampilannya. (Susan, 2019).

Manusia mempunyai kemampuan khusus dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk hidup lainnya. Indonesia memiliki banyak sekali potensi yang bisa dimanfaatkan, dan itu tidak hanya dinilai dari segi jumlah penduduk saja, melainkan bisa juga dilihat dari jumlah kekayaan alam yang dihasilkan. Tentunya dalam mengelola kekayaan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam meningkatkan dalam kualitas yang dimilikinya, untuk terus bisa menciptakan inovasi dan kreatifitas yang baru, dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan melalui dua aspek yakni aspek fisik dan non fisik. Dari segi aspek fisik yaitu bisa dengan mengikuti program-program yang berhubungan dengan kesehatan dan gizi, sedangkan jika

dari segi non fisik dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Humaira, 2022) .

Dalam arti, apabila sumber daya manusianya memiliki kualitas dalam diri, tentunya manusia tersebut mampu dalam mempertanggung jawabkan amanat menjadi sebagai seorang khalifah di muka bumi. Kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia sesungguhnya tidak memadai hanya dengan mengendalikan ilmu pengetahuan dan teknologi (*iptek*) selalu, namun serta harus bisa belajar untuk dapat mengembangkan nilai-nilai rohani spiritual, yaitu dengan mempelajari dan memperdalam iman dan taqwa. Sehingga nantinya manusia tersebut bisa menambah dan meningkatkan kualitas dirinya sesuai dengan apa yang di tentukan oleh agama Islam tentunya harus ada keseimbangan dalam hal tersebut. Dalam buku (Tjiptoherijanto, 1998:143) menjelaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan upaya pengembangan dalam diri seseorang dengan tujuan akhirnya adalah kualitas yang dihasilkan, dan hal tersebut dapat dilakukan secara terarah dan terpadu yaitu dengan cara memberikan peningkatan dalam hal pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*), itu merupakan masuk kedalam faktor penentu dalam usaha untuk meningkatkan kualitas dalam diri seorang sumber daya manusia untuk persiapan menyongsong era globalisasi.

Hal tersebut diperkuat oleh (Harini, 2015) dalam jurnal bahwasannya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan besar maupun kecil dapat dilakukan melalui kegiatan Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai pada suatu organisasi. Di dalam metode pelatihan terdapat beberapa metode yaitu metode langsung (*on the job*) dan metode tidak langsung (*off the job*). *On the job training* merupakan sebuah kegiatan mengenai peningkatan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan didampingi oleh ahlinya. Sedangkan jika *Off the job training* merupakan kegiatan pelatihan yang dilakukan pada saat pegawai sedang tidak melaksanakan suatu pekerjaannya. Dan suatu metode pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat

dalam organisasi yaitu pada tingkat bawah/rendah, yang mana pelatihan tersebut berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas (Kaswan, 2011:2).

Dengan adanya penjelasan di atas, dapat difahami bahwasannya jika suatu perusahaan ataupun organisasi dapat meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusianya tentu akan sangat berpengaruh terhadap bertambahnya pengetahuan, mampu mengembangkan suatu keterampilan yang dimilikinya, serta sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh suatu karyawan (Anggadini, 2019).

BUMDesa Mandala Jaya saat ini memiliki 15 Karyawan, yang mana itu terdiri dari Dewan Komisaris/Penasehat, Wakil Dewan Komisaris, Manager atau kepala unit usaha dan karyawan. Dam untuk dapat mengetahui program peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Desa Mandala Jaya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 1**

**Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan di BUMDesa Mandala Jaya**

No	Jenis Metode	Uraian	Jumlah Karyawan
1.	Metode <i>On the Job Training</i> (Pelatihan langsung kerja)	Karyawan di haruskan mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kebiasaan kerja atas sikap karyawan di bawah bimbingan seorang pegawai yang telah berpengalaman atau <i>supervisor</i> . Penerapan ini berlangsung selama berdasarkan jabatannya, beda jabatan, berbeda	3 (orang)

		pula lama pelatihan.	
2.	Metode <i>Off the job training</i> (pelatihan di luar kerja)	karyawan dikirimkan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar, dalam keadaan karyawan sedang tidak melakukan pekerjaan.	3 (orang)

Sumber : Wawancara dengan Informan Cepi Dede Setyawan selaku Wakil

Dewan Komisaris BUMDesa Mandala Jaya (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan yang sudah mengikuti beberapa pelatihan yang diselenggarakan baik pihak luar maupun pihak BUMDesa Mandala Jaya. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap suatu kinerja yang ada di perusahaan. Arti dari kinerja sendiri didefinisikan sebagai suatu kaitan antara kapasitas kerja yang secara nyata atau tidak, dengan mendapatkan hasil yang baik dan sebenarnya atau berupa kesetaraan antara hasil masukan atau keluaran (Yusuf, 2016). Dengan arti bahwa Kinerja yang baik tentu saja merupakan sebuah harapan bagi semua elemen baik dalam institusi atau perusahaan serta pemerintahan sekalipun, yang mana dengan memperkerjakan sumber daya manusia itu sendiri, sebab kinerja seorang pegawai pada akhirnya diharapkan dapat mampu meningkatkan kinerja suatu organisasi dengan secara menyeluruh (Septina, 2018). Sehingga dapat difahami bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya. (Waldan, 2018). Dan hasil yang diperoleh dari pelaksanaannya hal tersebut tentunya bisa berdampak terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan. Karena kualitas kinerja suatu karyawan merupakan termasuk

kedalam permasalahan pokok yang terjadi pada BUMDesa saat ini. Dalam arti, bahwa tinggi rendahnya tingkat kinerja suatu karyawan akan sangat berpengaruh terhadap siklus kerja yang ada di lembaga tersebut (Dewi, 2019).

Dengan begitu, sangat penting untuk adanya dorongan dalam hal berkembang, sedangkan arti dari pengembangan (*Development*) Merupakan proses yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral seorang karyawan tentunya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan yang menjadi tanggungjawabnya dan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan (*development*) sendiri termasuk kedalam salah satu fungsi operasional dari manajemen personalia, proses pengembangan biasanya ditujukan untuk semua karyawan dalam arti karyawan baru ataupun karyawan yang sudah lama, hal tersebut tentunya perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar proses pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu dibentuknya suatu program untuk pengembangan kinerja terhadap karyawan (Hasibuan, 2020:69).

Menurut (Haryono, 2018:44) suatu proses pengembangan kinerja tidak terlepas dari adanya manajemen kinerja, karena yang menjadi acuan dasar dari suatu manajemen kinerja berfungsi sebagai hasil dari pengembangan kinerja itu sendiri, arti dari manajemen itu sendiri yaitu merupakan proses yang digunakan untuk mengukur level dari suatu kinerja yang sudah dicapai dan hasil kinerja itu biasanya digunakan sebagai acuan dasar dalam merumuskan perencanaan, pengembangan kinerja dan memprediksi terkait potensi kerja dan karir. Sehingga dengan adanya manajemen kinerja tentunya dapat membantu fokus dalam hal pengembangan dan dukungan kebutuhan pegawai untuk bekerja secara optimal. Sehingga dapat difahami bahwa pengembangan manajemen kinerja merupakan sistem manajemen yang berusaha untuk memperbaiki kinerja suatu karyawan dalam organisasi sehingga nantinya mampu merespon tuntutan masyarakat dan mampu dalam memberikan kontribusi yang lebih terhadap masyarakat tersebut. Hal tersebut dapat terwujud apabila adanya peningkatan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diterapkan dalam berbagai bentuk yang nyata, antara lain : pemberian kursus pelatihan. Dan dengan dilaksanakannya

peningkatan keterampilan tersebut memberikan pandangan kepada perusahaan bahwa setiap karyawan yang telah menyelesaikan pelatihannya dapat menjadi tenaga kerja yang mandiri.

Untuk menilai akan adanya hal tersebut, perusahaan harus bisa memilih tolak ukur dalam metode pengembangan yang sesuai, agar hasilnya dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Itu merupakan keinginan setiap individu yang berada didalamnya, sehingga harapan dari adanya perkembangan perusahaan mampu bersaing dengan baik, dengan mengetahui potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga dapat membantu dalam melakukan program pengembangan, karena itu karyawan dapat diarahkan sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal (Rivai, 2013).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2020:83) tolak ukur metode pengembangan dapat dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dan isi dari tolak ukur metode pengembangan yakni prestasi kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan hubungan kerja. Selain itu, terdapat juga kedisiplinan karyawan, absensi karyawan, tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin, tingkat kecelakaan karyawan, tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu, tingkat kerja sama karyawan, tingkat upah insentif karyawan, prakarsa karyawan dan kepemimpinan atau keputusan manajer. Hasil dari penerapan tolak ukur metode pengembangan karyawan yang tepat adalah kualitas kerja karyawan yang baik dan memuaskan, kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang karyawan. Artinya, dalam kualitas kerja seseorang mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti memiliki kualitas kerja yang baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dapat dikategorikan kualitas kerjanya kurang atau tidak baik.

Hal tersebut diterapkan di BUMDesa Mandala Jaya, dimana untuk menilai apakah setelah dilaksanakannya metode pelatihan berpengaruh baik atau tidak



terhadap pengembangan kinerja karyawannya, sehingga terdapat hasil bahwa prestasi kerja yang terdapat tiga aspek yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan hubungan kerja mengalami pengembangan dalam kinerja setelah dilaksanakannya metode pelatihan untuk karyawannya. Selain itu, terdapat juga kedisiplinan karyawan yang dapat dikatakan berkembang kinerjanya dalam hal operasional setelah dilaksanakannya metode pelatihan, tingkat selanjutnya mengenai tingkat kerusakan produksi alat dan mesin yang mana setelah karyawan mengikuti metode pelatihan frekuensi terkait kerusakan alat produksinya tersebut dapat dikatakan berkurang sehingga berdampak pada berkembangnya kinerja karyawan, tingkat kecelakaan karyawan yang mana semakin hari mengalami penurunan dikarenakan karyawannya mengikuti metode pelatihan dan berdampak baik terhadap pengembangan kinerjanya, tingkat upah insentif yang diterima karyawan masih sama saja dengan sebelumnya hal tersebut dapat dikatakan bahwa metode pelatihan yang dijalankan kurang baik, prakarsa karyawan yang mana dalam hal ini kinerja karyawan dikatakan mampu atau mandiri dalam menangani masalah seperti adanya komplain dari pelanggan, sehingga hal tersebut berdampak pada berkembangnya kinerja karyawan dan yang terakhir yaitu kepemimpinan dan keputusan manajer dalam hal itu dapat dibuktikan melalui pengambilan keputusan yang hanya mengedepankan sistem senioritas sehingga usulan dari para karyawan kurang diterima, dengan begitu metode pelatihan yang diterapkan dikatakan kurang baik.

Menurut (Vevi, 2022) BUMDesa merupakan lembaga usaha yang terdapat di dalam desa dan dikelola oleh masyarakat yang bertujuan untuk memperkuat perekonomian desa dan diharapkan dapat membangun hubungan yang baik serta erat dengan masyarakatnya. Pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya Peraturan Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2021 yang mana didalamnya disebutkan bahwa Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) merupakan suatu badan hukum yang didirikan oleh suatu desa guna bertujuan untuk mengelola usaha desa, memanfaatkan asset, mengembangkan suatu produktivitas, menyediakan berbagai jasa pelayanan dan menyediakan usaha lainnya dengan tujuan utama untuk mencapai kesejahteraan masyarakatnya.

BUMDesa Mandala Jaya saat ini sudah menciptakan enam konsep unit usaha, yang mana semua unit usaha tersebut bergerak dibidang pelayanan untuk masyarakat, unit usaha tersebut diciptakan dengan tujuan utama yaitu untuk mencapai kesejahteraan masyarakat dengan memberikan manfaat terhadap masyarakat untuk bisa menjadikan unit usaha tersebut sebagai suatu lapangan pekerjaan ataupun pekerjaan sampingan. Sehingga tidak hanya kesibukan yang dirasakan tetapi pengetahuan juga akan didapatkan. Unit usaha tersebut terdiri dari:

**Tabel 1. 2**  
**Data Unit Usaha Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) Mandala Jaya**  
**Tahun 2023**

No	Nama Unit Usaha	Bidang
1.	Mandala Karya	Penyewaan Alat Kontruksi
2.	Mandala Airo	Pelayanan Air Bersih
3.	Mandala Minagro	Perkebunan, Pertanian dan Peternakan
4.	Mandala Resik	Pelayanan Persampahan
5.	Mandala Mart	UMKM
6.	Puskomedia Mandala	Pelayanan Internet Wifi

*Sumber: Wawancara dengan Informan Cepi Dede Setyawan selaku Wakil Dewan Komisaris BUMDesa Mandala Jaya (2022)*

Pada bulan Desember tahun 2018 tercatat sebanyak 61% desa telah memiliki BUMDesa atau terbentuk sebanyak 4.559 unit BUMDesa di Indonesia, hal tersebut tentunya menjadi harapan bahwa BUMDesa ini akan mampu menyangga ekonomi di pedesaan dan jumlah tersebut meningkat tajam dari tahun 2014 yang hanya memiliki 1.022 BUMDesa (Kemendesa, 26 April 2019). Saat ini diperoleh data bahwa jumlah BUMDesa terus bertambah dari tahun ke tahun. Tahun 2019, 2020 dan 2021, yang mana jumlah BUMDesa di Indonesia meningkat 50.199 menjadi 51.134, lalu 57.288. sampai pada tahun 2022, total terdapat 60.417 BUMDesa, dari jumlah tersebut hanya tercatat sebanyak 12.285 BUMDesa sudah berbadan hukum (Kompas, 16 Mei 2023).

Sedangkan menurut (Kemenkeu, 8 Desember 2022) BUMDesa adalah badan hukum yang didirikan oleh desa dan/atau bersama desa-desa guna mengelola usaha, memanfaatkan aset, mengembangkan investasi dan produktivitas, menyediakan jasa pelayanan, dan/atau menyediakan jenis usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat desa, hal tersebut diperkuat dengan adanya amanah yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 6 tahun 2020 tentang cipta kerja. Yang mana dalam pelaksanaannya terkait suatu badan hukum, telah dituangkan dalam peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2021 tentang BUMDesa, dan terkait regulasi lanjutannya juga sudah diterbitkan oleh menteri desa melalui Permendes Nomor 3 tahun 2021 tentang pendaftaran, pendataan dan pemeringkatan, pembinaan dan milik, dan pengadaan barang atau jasa suatu Badan Usaha Milik Desa/Badan Usaha Pengembangan Desa Bersama.

Saat ini terdapat 251 BUMDesa yang sudah terdaftar di Kabupaten Cilacap (Dinas Sosial, 2020), salah satunya yaitu Kecamatan Cimanggu, yang mana telah terbentuk sebanyak 15 BUMDesa dari total keseluruhan. Dan untuk melihat suatu perkembangan dari BUMDesa yang ada di Kecamatan Cimanggu itu bisa dibuktikan dengan data penilaian, sebagai berikut :

**Tabel 1. 3**

**Data Penilaian Perkembangan BUMDesa Kecamatan Cimanggu, Kabupaten Cilacap Tahun 2020**

No.	Penilaian	Total
1.	Tertinggal	1
2.	Berkembang	12
3.	Maju	2
4.	Mandiri	-
<b>Total</b>		<b>15</b>

*Sumber: Data diolah dari Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemerintah Kabupaten Cilacap (2020)*

Dengan adanya data di atas dapat difahami bahwa, Dinas sosial yang ada di Kabupaten Cilacap akan melakukan penilaian dengan cara memantau setiap perkembangan dari BUMDesa dalam jangka waktu setahun sekali, yang meliputi

kriteria tertinggal, berkembang, maju dan mandiri. Jika dilihat dari data penilaian perkembangan BUMDesa di kecamatan Cimanggu, dalam tahap tertinggal sebanyak 1 BUMDesa, tahap berkembang sebanyak 12 BUMDesa termasuk BUMDesa Mandala Jaya, tahap maju sebanyak 2 BUMDesa dan sedangkan tahap mandiri di kecamatan Cimanggu masih belum ada.

Permasalahan tersebut juga tentunya terdapat di BUMDesa Mandala Jaya Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap, yang mana dengan adanya data di atas menunjukkan bahwa BUMDesa Mandala Jaya dikategorikan berkembang, tetapi hal tersebut berbeda dengan keadaan di lapangan yang mana bahwasannya unit usaha yang telah di konsep oleh pihak pengurus BUMDesa Mandala Jaya tersebut telah mengalami peningkatan dan berdampak terhadap berkembangnya kinerja BUMDesa Mandala Jaya sampai saat ini, sehingga dapat dikatakan bahwa BUMDesa Mandala Jaya masuk kedalam kategori salah satu BUMDesa yang maju, adanya hal tersebut terbukti dengan adanya pemaparan hasil wawancara dengan informan Bapak Cepi Dede Setyawan selaku kepala Wakil Dewan Komisaris BUMDesa Mandala Jaya :

*“di BUMDesa Mandala Jaya terdapat tiga unit usaha yang sudah memberikan keuntungan terhadap Pendapatan Asli Desa mbak, yaitu ada unit usaha Mandala Resik, Mandala airo dan Puskomedia Mandala, diantara yang lain unit usaha ini mbak yang sudah berjalan lebih signifikan, karena adanya dampak yang baik untuk kemajuan dalam kesejahteraan masyarakat mbak.”(Informan Bapak Cepi Dede Setyawan, selaku Wakil Dewan Komisaris BUMDesa Mandala Jaya, 25 Desember 2023).*

Dengan begitu, penulis tertarik dalam meneliti dengan mendalam dan menindaklanjuti adanya permasalahan di atas yaitu dengan penelitian yang berjudul “ **Analisis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BUMDesa Mandala Jaya, Desa Mandala, Kec. Cimanggu, Kab. Cilacap)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di BUMDesa Mandala Jaya ?
2. Bagaimana Dampak Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kinerja Karyawan di BUMDesa Mandala Jaya ?

## **C. Tujuan dan Manfaat**

### 1. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang di atas , maka tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di BUMDesa Mandala Jaya.
- b. Untuk mengetahui Dampak Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kinerja Karyawan di BUMDesa Mandala Jaya.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Secara Teoritis

- 1) Diharapkan dapat memberikan sumbangan fikiran dan pengembangan kajian yang berhubungan dengan masalah yang terdapat pada BUMDesa Mandala Jaya.
- 2) Bagi pembaca dan masyarakat umum, dapat memberikan gambaran terhadap Bagaimana Analisis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pengembangan Kinerja Karyawan.
- 3) Bagi peneliti, dapat sebagai bahan acuan serta pertimbangan penelitian terutama dibidang program unit usaha BUMDesa.

#### b. Secara Praktis

- 1) Untuk BUMDesa di Desa Mandala, Kecamatan Cimanggu, Kabupaten Cilacap penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terutama mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pengembangan kinerja Karyawan.
- 2) Penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan masukan bagi

pemerintah desa untuk membentuk BUMDesa sebagai sarana memajukan desa.

- 3) Bagi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi pustaka dan bahan bacaan bagi mahasiswa program studi Ekonomi Syariah pada khususnya dan mahasiswa pada umumnya.

#### D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan salah satu bagian yang penting dari keseluruhan langkah-langkah metode penelitian. Adanya kajian pustaka ini bertujuan untuk menginformasikan kepada pembaca mengenai hasil-hasil penelitian yang berkaitan erat dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini. Peneliti mengacu pada kajian dari peneliti-peneliti sebelumnya berdasarkan kajian yang sesuai dengan peneliti. Tidak hanya itu, referensi dan studi literatur juga dilakukan guna mendukung kajian yang peneliti lakukan. Maka dalam hal ini untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya, peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu diantaranya yaitu:

**Tabel 1. 4**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan
1.	Christy, dkk. (2020). Dalam jurnal "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Dorong Ekonomi BUMDesa Sirnajaya Garut".	Penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh unit usaha dalam BUMDesa Sirnajaya Garut tidak berjalan, dikarenakan oleh faktor internal yaitu sumber daya manusianya sendiri. Namun dalam menangani kasus tersebut BUMDesa Sirnajaya Garut melakukan training melalui	<b>Persamaan :</b> Salah satu variabel yang diteliti sama yaitu mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia, Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. <b>Perbedaan :</b> Objek yang diteliti oleh peneliti di

		pembelajaran program monitoring keuangan dan pembelajaran mengenai cara memperbaiki potensi usaha yang mudah untuk dijalankan.	BUMDesa Mandala Jaya, dan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.
2.	Kamal Dzaky, dkk. (2023). Dalam Jurnal “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan BUMDesa Produk Jahe Merah KS Campernik di Desa Kertaraharja”.	Usaha peningkatan untuk kesejahteraan masyarakat desa dalam implementasinya mengalami banyak hambatan terutama bagian pengelolaannya sehingga dengan begitu berdampak pada banyaknya BUMDesa yang kurang berkembang dan terbengkalai salah satunya yaitu mengenai sistem pemasaran produk BUMDesa berupa Jahe Merah Instan KS Campernik. Penelitian ini dilakukan guna memberikan pengetahuan kepada pengurus BUMDesa dan anggotanya untuk dapat memasarkan produk tersebut secara online karena termasuk mudah dalam memulainya, pastinya tidak terlalu membutuhkan modal yang begitu besar dan lain sebagainya. Dan setelah	<p><b>Persamaan :</b> Variabel yang diteliti memiliki persamaan yaitu peningkatan mengenai kualitas sumber daya manusia.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Objek Penelitian yang diteliti oleh peneliti berada di BUMDesa Mandala Jaya, metode penelitian digunakan yaitu melalui identifikasi, diskusi dan edukasi secara langsung.</p>

		<p>diadakannya pelatihan tersebut mendapatkan hasil bahwa pengurus BUMDesa mampu mengikuti perkembangan dunia digital bahkan harus lebih menguasai di masa era 4.0 serta harus lebih memahami konsep dasar suatu pemasaran.</p>	
3.	<p>Massie, dkk. (2022). Dalam Jurnal “Kinerja Pengurus BUMDesa Berkat Kembuan”.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan secara komprehensif mengenai bagaimana kinerja pengurus BUMDesa Berkat Kembuan. Secara umum harapan masyarakat kepada Pemerintah Desa bahwa adanya kebijakan dalam membantu pengurus BUMDesa untuk dapat bangkit kembali untuk memajukan usaha BUMDesa yang tadinya tidak aktif menjadi aktif kembali. Dengan keberadaan BUMDesa tersebut diterima dengan baik oleh masyarakat, BUMDesa yang dibangun sejak 2016 dan masyarakat turut membantu dalam meningkatkan</p>	<p><b>Persamaan:</b> Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, sumber data yang digunakan yaitu sumber primer dan sekunder, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Objek Penelitian oleh peneliti berada di BUMDesa Mandala Jaya.</p>



		usahanya, pembentukan unit usaha BUMDesa ini didasarkan pada peta konsep yang telah dibuat tentunya dengan tujuan untuk penggalian potensi yang ada di Desa Kembang.	
4.	Setiawan, dkk. (2021). Dalam Jurnal “Proses dan Hasil Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada BUMDesa Rancabango Garut”.	Krisis sumber daya manusia merupakan salah satu penyebab utama pembangunan desa kurang berkembang terutama dalam pengelolaan dan pengembangan pada BUMDesa. Dengan banyaknya usaha yang dikelola BUMDesa yang tidak berjalan bahkan berhenti dikarenakan oleh pengurusnya. Oleh karena itu, diperlukan adanya rekrutmen sumber daya manusia secara profesional agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola BUMDesa.	<p><b>Persamaan</b> : Variabel yang diteliti mempunyai persamaan yaitu mengenai Sumber daya manusia yang berkualitas, Sumber data yang dipakai yaitu data primer yang dihasilkan dari observasi langsung, kuesioner dan wawancara.</p> <p><b>Perbedaan</b> : Tempat penelitian yang diteliti oleh peneliti berada di BUMDesa Mandala Jaya, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan prosedur perekrutan sumber daya manusia</p>
5.	Sinarwati, dkk. (2020). Dalam Jurnal “Kinerja Badan Usaha Milik Desa dan Kontribusinya Bagi Pendapatan Asli Desa”.	Kinerja yang terdapat pada Badan Usaha Milik Desa yang terdapat di provinsi Bali memiliki peningkatan yang baik terhadap	<p><b>Persamaan</b> ; Variabel yang diteliti yaitu mengenai suatu kinerja karyawan di dalam BUMDesanya, Teknik pengumpulan data yang dipakai</p>

		<p>pendapatan asli desa, dikarenakan adanya dorongan dari pihak internal BUMDesa yaitu partisipasi yang gigih dan kreatif yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Selain itu, juga terdapat pula penghambatnya yaitu masih kurangnya kesadaran masyarakat sekitar terhadap peaturan pemerintah serta rendahnya kemampuan dalam mengelola potensi desa yang dimiliki.</p>	<p>yaitu hasil dari teknik wawancara, Sumber data yang dipakai yaitu data primer dan sekunder.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Objek yang diteliti berada di BUMDesa Mandala Jaya, Jenis Penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian deskriptif kualitatif, Teknik pengambilan data yang dipakai yaitu Teknik sampling aksidental.</p>
6.	<p>Saputra Darma, (2021). Dalam Jurnal “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja BUMDesa Dile dalam Pengelolaan Unit-unit Usaha”.</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tidak berjalannya unit usaha Bum-Des baik itu faktor internal dan eksternal. Dan setelah ditelusuri dalam BUMDesa Dile ini terdapat faktor penghambat terhadap kinerja BUMDesa nya yaitu berasal dari pihak internal seperti sumber daya manusianya yang belum begitu maksimal dalam mengelola unit usaha yang ada di BUMDesa Dile ini. Selain itu, terdapat</p>	<p><b>Persamaan :</b> Salah satu variabel yang diteliti mempunyai persamaan yaitu mengenai Kinerja karyawan di BUMDesanya, Teknik Pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah observasi, wawancara dan dokumentasi, Teknik analisis data yang digunakan yaitu terdiri dari reduksi data, penyajian data dan verification.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Obyek penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu bertempat di</p>

		faktor eksternal yang mendukung yaitu sumber dayanya, yang mana terdapat potensi berupa hasil bumi yang masih bisa dimanfaatkan.	BUMDesa Mandala Jaya.
7.	Harkat, dkk. (2022). Dalam Jurnal “Analisis Pengelolaan dan Kinerja Badan Usaha Milik Desa”	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan BUMDesa Mandiri serta faktor keberhasilan kinerja BUMDesa Mandiri Desa Suci Kecamatan Panti kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan utama usaha yang ada di BUMDesa Mandiri adalah dengan melakukan strategi pemasaran berupa penjualan barang-barang rumah tangga dengan menggunakan pembayaran kredit ataupun tunai, hal tersebut dimanfaatkan melalui kegiatan-kegiatan yang ada di Desa Suci seperti melalui kegiatan pengajian rutin ibu-ibu, hal tersebut berjalan lancar dikarenakan belum adanya pesaing, namun disamping itu pegawai BUMDesa Mandiri masih perlu</p>	<p><b>Persamaan :</b> Variabel yang diteliti mempunyai persamaan yaitu mengenai Kinerja karyawan di BUMDesanya, Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi,</p> <p><b>Perbedaan :</b> Obyek yang diteliti oleh peneliti berada di BUMDesa Mandala Jaya, metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif.</p>

		membutuhkan pendampingan lagi dari pihak kecamatan dalam masalah laporan keuangan.	
8.	Wulandari, dkk. (2022). Dalam Jurnal “Evaluasi Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Desa”.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis potensi sumber daya manusia dan pengelolaannya dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia di Desa nagrak kecamatan pacet kabupaten bandung, dan setelah dianalisis melalui kinerja kepala desa bahwa hal tersebut sudah cukup memadai dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas yang dipunyai oleh sumber daya manusianya atau pengelola BUMDesanya sudah cukup memadai juga tetapi sangat perlu untuk ditingkatkan lagi.	<p><b>Persamaan :</b> Variabel yang diteliti yaitu mengenai sumber daya manusia dan kinerja sumber daya manusia atau karyawan, Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif, Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu hasil wawancara, Sumber data yang dipakai yaitu sumber data primer, dan Teknik analisis data yang dipakai yaitu reduksi data, penyajian data dan verification.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Obyek penelitian yang digunakan oleh peneliti berada di BUMDesa Mandala Jaya.</p>

Jurnal Christy (2020). Yang berjudul “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Dorong Ekonomi BUMDesa Sirnajaya Garut”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh unit usaha yang ada di dalam BUMDesa Sirnajaya Garut tidak berjalan dikarenakan oleh faktor internal yaitu sumber daya manusianya. Namun dalam menanggulangi hal tersebut BUMDesa Sirnajaya Garut melakukan pelatihan (*training*) dengan melalui pembelajaran program

monitoring mengenai keuangan dan pembelanjaran mengenai cara memperbaiki potensi usaha yang mudah untuk dijalankan.

Jurnal Kamal Dzaky (2023). Yang berjudul “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan BUMDesa Produk Jahe Merah KS Campernik di Desa Kertaraharja”. Penelitian ini menunjukkan bahwa suatu usaha peningkatan yang bertujuan untuk kesejahteraan masyarakat desa dalam implementasinya mengalami banyak hambatan, terutama bagian pengelolaannya yaitu sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga dengan begitu berdampak pada banyaknya BUMDesa yang kurang berkembang dan terbengkalai salah satu masalah yang dihadapi yaitu mengenai sistem pemasaran produk BUMDesa Jahe Merah Instan KS Campernik. Namun, untuk menanggulangi permasalahan tersebut dari pihak BUMDesa sendiri memberikan pengetahuan kepada pengurus BUMDesa beserta anggotanya mengenai sistem pemasaran secara online. Karena sistem tersebut dianggap mudah dalam memulainya dan tidak begitu banyak membutuhkan modal dengan jumlah besar. Dan setelah dilaksanakannya pemberian pengetahuan tersebut, sehingga mendapatkan hasil bahwa pengurus BUMDesa beserta anggotanya mampu mengikuti perkembangan dunia digital mengenai dunia promosi tetapi disamping hal itu, pihak pengurus dan anggota BUMDesa ini juga harus lebih menguasai konsep dasar suatu pemasaran di era 4.0.

Jurnal Massie (2022). Yang berjudul “Kinerja Pengurus BUMDesa Berkat Kembuan”. Dilakukannya penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan secara komprehensif mengenai bagaimana kinerja pengurus BUMDesa Berkat Kembuan. Secara umum masyarakat mengharapkan kepada Pemerintah Desa bahwa adanya kebijakan untuk masyarakat dalam membantu pengurus BUMDesa untuk dapat bangkit kembali dan dapat memajukan usaha BUMDesa yang tadinya tidak aktif menjadi aktif kembali. Keberadaan BUMDesa Berkat Kembuan diterima dengan baik oleh masyarakat, BUMDesa ini yang dibangun sejak 2016 dan terdapat masyarakat yang berperan untuk membantu dalam meningkatkan usahanya, pembentukan unit usaha BUMDesa ini tentunya dengan didasarkan pada peta konsep yang telah dibuat bertujuan untuk penggalian potensi yang ada di Desa Kembuan.

Jurnal Setiawan (2021). Yang berjudul “Proses dan Hasil Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada BUMDesa Rancabango Garut”. Dalam penelitian ini Menunjukkan bahwa terdapat krisis sumber daya manusia dan itu merupakan salah satu penyebab utama pembangunan desa kurang berkembang terutama dalam pengelolaan dan pengembangan pada BUMDesa. Dan dengan banyaknya usaha yang dikelola BUMDesa yang tidak berjalan bahkan berhenti dikarenakan oleh pengurusnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan adanya rekrutmen sumber daya manusia secara professional agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola unit usaha yang diciptakan oleh BUMDesa Rancabango Garut.

Jurnal Sinarwati (2021). Yang berjudul “Kinerja Badan Usaha Mlik Desa dan Kontribusinya Bagi Pendapatan Asli Desa”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja suatu Badan Usaha Milik Desa yang terdapat di provinsi Bali memiliki peningkatan yang baik terhadap suatu pendapatan asli desa, dikarenakan adanya dorongan dari pihak internal BUMDesa itu sendiri yaitu adanya partisipasi yang gigih dan kreatif sumber daya manusianya. Namun disisi lain terdapat pula yang menjadi penghambatnya yaitu kurangnya kesadaran masyarakat terhadap peraturan pemerintah serta rendahnya kemampuan dalam mengelola potensi desa yang ada.

Jurnal Saputra Darma (2021). Yang berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja BUMDesa Dile dalam Pengelolaan Unit-unit Usaha”. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tidak berjalannya unit usaha Bum-Des baik itu faktor internal dan eksternal. Dan setelah ditelusuri dalam BUMDesa Dile ini terdapat faktor penghambat terhadap kinerja BUMDesa nya yaitu berasal dari pihak internal seperti sumber daya manusianya yang belum begitu maksimal dalam mengelola unit usaha yang ada di BUMDesa Dile ini. Selain itu, terdapat faktor eksternal yang masih mendukung yaitu adanya sumber daya, yang mana terdapat potensi berupa hasil bumi yang masih bisa dimanfaatkan. Hasil bumi tersebut seperti, kemiri, kopi cengkeh, coklat, dan padi. Dan untuk potensi air, Desa Dile tidak kekurangan sebab terdapat banyak sumber mata air.

Jurnal Harkat (2022). Yang berjudul “Analisis Pengelolaan dan Kinerja Badan Usaha Milik Desa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan BUMDesa Mandiri serta faktor keberhasilan kinerja BUMDesa Mandiri Desa Suci Kecamatan Panti kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan utama usaha yang ada di BUMDesa Mandiri adalah dengan melakukan strategi pemasaran berupa penjualan barang-barang rumah tangga dengan menggunakan pembayaran kredit ataupun tunai, hal tersebut dimanfaatkan melalui kegiatan-kegiatan yang ada di Desa Suci seperti melalui kegiatan pengajian rutin ibu-ibu, hal tersebut berjalan lancar dikarenakan belum adanya pesaing, namun disamping itu pegawai BUMDesa Mandiri masih perlu membutuhkan pendampingan lagi dari pihak kecamatan dalam masalah laporan keuangan.

Jurnal Wulandari (2022). Yang berjudul “Evaluasi Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Desa”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis potensi sumber daya manusia dan pengelolaannya dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia di Desa nagrak kecamatan pacet kabupaten bandung, dan setelah dianalisis melalui kinerja kepala desa bahwa hal tersebut sudah cukup memadai dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas yang dipunyai oleh sumber daya manusianya atau pengelola BUMDesanya sudah cukup memadai juga tetapi sangat perlu untuk ditingkatkan lagi.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini merupakan kerangka skripsi secara umum. Bertujuan untuk memberi petunjuk kepada pembaca mengenai permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini serta untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang tata urutan penelitian ini, maka peneliti mengungkapkan sistematika secara naratif, sistematis dan logis mulai dari bab pertama hingga bab terakhir dari:

**BAB I** Berisi pendahuluan, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan

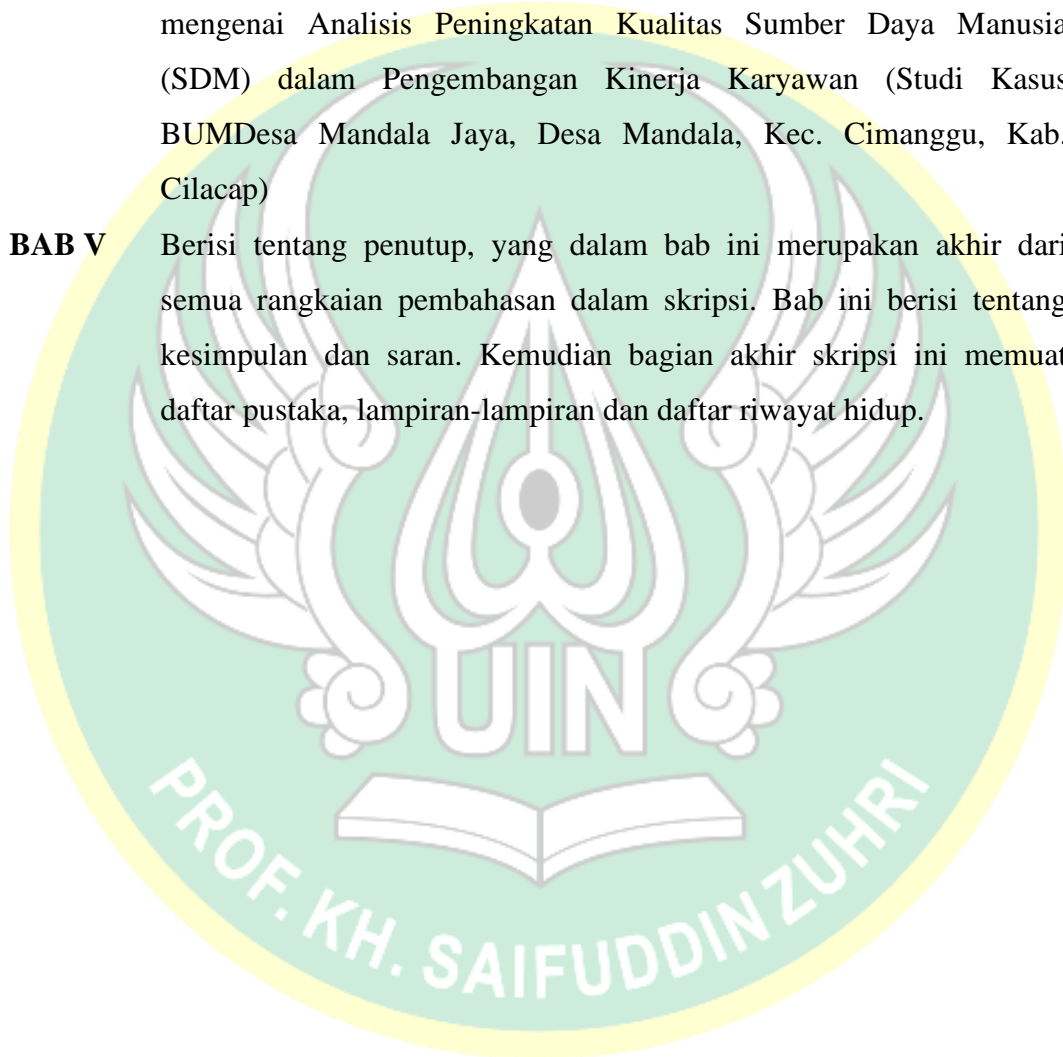
**BAB II** Berisi landasan teori yang terdiri dari pembahasan tentang Analisis

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pengembangan Kinerja Karyawan.

**BAB III** Berisi metode penelitian, meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek dan objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data dan teknik analisis data

**BAB IV** Berisi hasil penelitian dan pembahasan, yang mendeskripsikan mengenai Analisis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pengembangan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BUMDesa Mandala Jaya, Desa Mandala, Kec. Cimanggu, Kab. Cilacap)

**BAB V** Berisi tentang penutup, yang dalam bab ini merupakan akhir dari semua rangkaian pembahasan dalam skripsi. Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran. Kemudian bagian akhir skripsi ini memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.





## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Teori Sumber Daya Manusia**

###### **a. Sumber Daya Manusia**

Merupakan asset penting di dalam suatu institusi maupun perusahaan, yang bertindak sebagai penggerak organisasi, sehingga mereka perlu dilatih dan dikembangkan keterampilannya. Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting yang harus dimiliki dengan upaya untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan, jika dibandingkan dengan yang lain seperti modal dan teknologi, sumber daya manusia memiliki kedudukan yang tinggi, karena sumber daya manusia berperan sebagai pengendalinya. Dapat difahami bahwa secara garis besar sumber daya manusia ialah suatu individu yang berfungsi sebagai penggerak di dalam suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan, dengan posisi kedudukannya yang sangat penting yaitu sebagai asset atau pengendalinya, sehingga dibutuhkan suatu pelatihan dan pengembangan untuk dapat menonjolkan kemampuan dalam dirinya (Susan, 2019).

Istilah terkait sumber daya manusia jika dijelaskan secara umum dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu sumber daya manusia secara mikro dan makro. Jika secara makro sumber daya manusia dapat dikategorikan dari segi jumlah penduduk dan dalam usia produktif yang ada disuatu wilayah tertentu. Sedangkan jika secara mikro, ialah suatu karyawan pada sebuah institusi maupun pada suatu perusahaan (Awaluddin, 2021).

###### **b. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Merupakan ilmu dan seni yang mengatur mengenai hubungan terkait peranan tenaga kerja agar berjalan lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2020:10).

Dalam perspektif praktik manajemen sumber daya manusia, sering diamati mengenai adanya usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia

yang bisa dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya yaitu pendidikan (*Education*), Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) (Sudarmanto, 2018).

c. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut (Partini, 2019) yang dikutip oleh (Anggadini, 2019).

1. Pengetahuan (*Knowledge*), merupakan sebuah informasi yang dapat diperoleh dari berbagai pihak manapun untuk mendukung segala aktivitas yang sedang digelutinya. Hal tersebut dapat dicontohkan yaitu dengan mengetahui bagaimana proses bisnis perusahaan yang mana nantinya akan sangat membantu karakter sebagai sumber daya manusia yang dapat menunjukkan kualitasnya sebagai pihak yang bersedia mengabdikan kepada suatu organisasi mengenai jabatan yang sedang menjadi tanggung jawabnya.
2. Kemampuan (*skill*), ialah sesuatu yang dimiliki oleh seseorang selayaknya keterampilan untuk memperlancar aktivitas yang dijalankannya. dengan ibarat bahwa seseorang dapat mengasah kemampuan dengan pengalaman yang digelutinya atau dengan melakukan berbagai pelatihan yang dilakukan secara terus-menerus, hal tersebut yang akan meningkatkan kemampuan dalam mempermudah penyelesaian tugas dan mudah dalam mencari solusi jika mengalami suatu permasalahan yang dihadapinya.
3. Perilaku individu (*attitude*), merupakan sikap seseorang yang mana itu sangat mendukung karakternya sebagai seorang yang berada pada lingkungan masyarakatnya. *Attitude* merupakan modal seseorang dalam membawa dirinya kedalam pergaulan dan bekerjasama dengan pihak lain, karena hal itu dapat berpengaruh terhadap penentuan diterima atau tidaknya seseorang dalam lingkungan masyarakatnya. Perlu kiranya melalui intropeksi diri untuk lebih mengenal diri sendiri dan menghargai orang lain.

d. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Dalam buku (Tjiptoherijanto, 1998:143) menjelaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia yang mana tujuan akhirnya adalah kualitas yang dihasilkan baik oleh manusia maupun kualitas dalam kehidupannya. Hal tersebut dapat dilakukan secara terarah dan terpadu melalui jalur yang strategis yaitu peningkatan pendidikan dan pelatihan dan itu merupakan issue sentral yang berkaitan langsung dengan pembangunan sumber daya manusia yang juga merupakan faktor determinan dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang secara imperatif sangat dituntut dalam menyongsong era globalisasi.

Menurut (Harini, 2015) Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan besar maupun kecil dapat dilakukan melalui pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*). Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai pada suatu organisasi, di dalam metode pelatihan terdapat beberapa metode yaitu metode langsung (*on the job*) dan metode tidak langsung (*off the job*). Metode *On the job training* merupakan sebuah kegiatan mengenai peningkatan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap yang dimiliki oleh karyawan dengan didampingi oleh ahlinya, sedangkan jika Metode *Off the job training* merupakan kegiatan pelatihan yang dilakukan pada saat pegawai sedang tidak melaksanakan suatu pekerjaannya.

2. Teori Pengembangan

a. Pengembangan

Merupakan proses yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis dan moral seorang karyawan tentunya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan yang menjadi tanggungjawabnya dan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan (*development*) sendiri termasuk kedalam salah satu fungsi operasional dari manajemen personalia, proses pengembangan biasanya ditujukan untuk semua karyawan dalam arti karyawan baru ataupun karyawan yang sudah lama, hal tersebut tentunya perlu dilakukan

secara terencana dan berkesinambungan. Agar proses pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu dibentuknya suatu program untuk pengembangan kinerja terhadap karyawan. (Hasibuan, 2020:69)

b. Peserta Pengembangan

Pada kegiatan pengembangan ini, tentunya terdapat peserta yang akan mengikutinya dan peserta tersebut adalah karyawan dari perusahaan itu sendiri, baik itu karyawan baru ataupun karyawan yang sudah lama. Kegiatan pengembangan juga berlaku untuk tenaga operasional maupun manager suatu perusahaan, dan untuk lebih memahami terkait karyawan baru dan lama berikut penjelasannya :

1. Karyawan baru

Merupakan karyawan yang pertama kali diterima bekerja pada suatu perusahaan. Kemudian selanjutnya mereka diberikan bekal pengembangan agar dapat memiliki sikap terampil dan ahli dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang akan ia hadapi di perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja lebih efektif dan efisien terhadap suatu jabatan atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Proses pengembangan terhadap karyawan baru ini perlu dilaksanakan agar nantinya mereka mendapatkan teori dasar yang dapat dikuasai agar bisa diterapkan secara baik dan benar dalam pekerjaannya.

1. Karyawan Lama

Merupakan karyawan yang sudah memiliki waktu kerja selama lebih dari 2 atau 3 tahun, kemudian karyawan tersebut ditugaskan oleh pihak perusahaan untuk mengikuti proses pengembangan yang diselenggarakan oleh pihak internal maupun eksternal seperti mengikuti kegiatan di balai pusat pelatihan mengenai pelatihan kerja. Proses pengembangan yang dilaksanakan untuk karyawan lama biasanya karena terdapat tuntutan dari pekerjaan, jabatan seperti adanya perluasan perusahaan, pergantian dari mesin lama ke mesin baru, pembaruan metode kerja serta persiapan untuk sistem promosi. Sehingga dapat difahami bahwa suatu proses pengembangan yang diperuntukkan khusus untuk karyawan lama juga perlu untuk dilakukan agar nantinya para karyawan

tersebut dapat memahami lebih detail terkait kemampuan yang diperlukan karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya (*technical skill*), kemampuan agar dapat bekerja sama dengan orang lain (*human skill*), kemampuan mental dalam mengkoordinasi kegiatan di dalam perusahaan (*conceptual skill*) dan kemampuan untuk mengelola pekerjaan secara tim (*managerial skill*), supaya moral kerja dan prestasi yang dimiliki suatu karyawan dapat meningkat (Hasibuan, 2020:73).

c. Tolak Ukur Metode Pengembangan

Metode pengembangan (*development*) yang sudah diterapkan oleh suatu perusahaan tentunya perlu diukur mengenai hasilnya apakah baik atau tidak. Hal tersebut jika dikatakan baik apabila mencapai suatu sasaran yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya pengukuran melalui tolak ukur metode pengembangan maka dapat diambil kesimpulan apakah perlu diganti atau hanya perlu disempurnakan saja. Indikator-indikator yang diukur dari metode pengembangan antara lain:

1. Prestasi kerja karyawan

Jika karyawan kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah melakukan pengembangan, baik itu terkait kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, itu artinya metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik. Namun, jika prestasi kerja tetap maka artinya adalah metode pengembangannya kurang baik dan perlu diadakannya pelatihan. Prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini, pengukuran prestasi kerja karyawan diarahkan pada empat aspek:

a) Kualitas Kerja

Jika terdapat suatu karyawan yang bekerja atau profuktivitas kerja yang dimilikinya setelah melakukan pengembangan mengalami kenaikan terkait kualitas maupun kuantitas, maka dapat dikatakan bahwa metode pengembangan yang sudah diterapkan cukup baik. Namun, tetapi jika prestasi kerjanya tidak mengalami peningkatan atau pengembangan, maka metode yang

diterapkan kurang baik sehingga diperlukan adanya suatu kegiatan pelatihan.

b) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat melalui bagaimana suatu pencapaian kerja seorang karyawan dalam melampaui target kerja. Hal tersebut, dapat dinilai melalui jumlah ide dan inovasi yang dilakukan atau diusulkan. Oleh karena itu, alat yang bisa dijadikan untuk mengetahui suatu karyawan apakah mempunyai prestasi kerja yang tinggi atau tidak tentunya dapat dilihat dari sedikit banyaknya pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan, juga bisa dinilai melalui bagaimana karyawan tersebut dalam menciptakan inovasi baru yang berkaitan dengan pekerjaannya dan hasil tersebut bisa memberikan hal yang positif bagi pekerjaannya.

c) Hubungan Kerja

Hubungan kerja dapat dilihat pada saat karyawan tersebut bekerja, yaitu tentang bagaimana karyawan tersebut bisa atau tidaknya untuk saling bekerja sama dengan karyawan lain ataupun dengan atasan sekalipun.

d) Disiplin waktu dan absensi

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan jadwal yang ditentukan atasan. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2. Kedisiplinan Karyawan

Disiplin karyawan dapat dinilai melalui tepat atau tidaknya suatu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lebih awal atau cepatnya jika dibandingkan dengan jadwal yang sudah ditentukan oleh seorang atasan. Arti kata disiplin bisa mencakup tingkat ketepatan waktu atau tingkat kehadiran seorang karyawan. Dan apabila kedisiplinan karyawan tersebut dikatakan baik atau meningkat setelah mengikuti pengembangan, berarti metode yang sudah diterapkan cukup baik dan begitupun sebaliknya. Adapun kedisiplinan karyawan dan tingkat kehadiran dapat dilihat dari beberapa acuan sebagai berikut:

- a. Hadir tidaknya suatu karyawan pada saat bekerja.
- b. Tepat tidaknya karyawan mengenai keberangkatan jam kerja.
- c. Memakai seragam kerja dan tanda pengenal (*id card*) atau tidak.

d. Taat atau tidak karyawan tersebut dalam mematuhi peraturan yang sudah menjadi kewajibannya.

3. Absensi karyawan

Mengenai hal ini, dapat dikatakan jika absensi suatu karyawan di dalam perusahaan menurun maka metode pengembangan yang sudah diterapkan dapat dikatakan baik, tetapi apabila absensi suatu karyawan tetap atau bahkan lebih berarti metode pengembangan yang diterapkannya tersebut dapat dikatakan kurang baik.

4. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin

Dalam hal ini, dapat dikatakan jika frekuensi mengenai kerusakan pada alat produksi dan mesin mengalami penurunan atau berkurang, maka metode pengembangan yang sudah diikuti oleh karyawannya dapat dikatakan baik. Tetapi begitupun sebaliknya jika frekuensi tingkat kerusakan alat produksi dan mesin masih tetap saja sama dalam arti tidak adanya perubahan, maka metode pengembangan yang sudah diikutinya dapat dikatakan kurang baik.

5. Tingkat kecelakaan karyawan

Dalam hal frekuensi tingkat kecelakann yang dialami oleh suatu karyawan bisa dikatakan cukup sering terjadi biasanya hal tersebut diakibatkan oleh minimnya pengetahuan yang dimiliki suatu karyawan sehingga dalam menguasai penggunaan peralatannya atau mempelajari cara-caranya masih dianggap kurang. Maka dari itu, dibutuhkan adanya pengembangan dalam diri seorang karyawan. Dan jika setelah melakukan pengembangan frekuensi tingkat kecelakaan karyawan tidak menurun berarti metode yang dipergunakan dapat dikatakan kurang baik, begitupun sebaliknya.

6. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

Efisiensi yang terdapat dalam penggunaan bahan baku, penggunaan tenaga dan waktu seorang karyawan jika dirasa semakin membaik setiap harinya, maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa metode pengembangan yang sudah diterapkan berarti baik atau berhasil dalam memberikan perubahan.

7. Tingkat kerja sama karyawan

Mengenai tingkat suatu kerjasama antar karyawan tentunya harus bisa

semakin serasi, harus bisa harmonis dan baik. dan apabila setelah diadakannya pengembangan, apabila tidak adanya suatu perbaikan dalam hal kerja sama, maka metode pengembangan yang diterapkan tidak berhasil tetapi jika tingkat kerja sama antar karyawan mengalami hal positif kedepannya yaitu adanya kekompakan antar karyawan, maka metode pengembangan yang sudah diterapkan dapat dikatakan baik atau berhasil.

#### 8. Tingkat upah insentif karyawan

Dalam hal ini, terkait tingkat upah insentif yang diterima oleh karyawan dapat dikatakan baik atau mengalami peningkatan setelah diterapkannya suatu pengembangan, maka dengan begitu dapat dikatakan bahwa metode tersebut berhasil atau cukup baik, begitupun sebaliknya jika tingkat upah insentif suatu karyawan dikatakan sama atau tidak adanya peningkatan, maka metode yang diterapkan kurang baik.

#### 9. Prakarsa karyawan

Dalam hal ini, suatu karyawan diberikan kegiatan pelatihan dengan harapan agar karyawan tersebut dapat bekerja secara mandiri dan mampu dalam mengembangkan suatu kreatifitas yang dimilikinya. Dalam arti, ketika seorang karyawan setelah mengikuti pengembangan, maka karyawan tersebut harus mampu dalam mencapai hal-hal yang berkaitan dengan prakarsa karyawan, namun apabila suatu prakarsa karyawan tersebut masih tetap saja sama seperti sebelumnya, maka metode yang dipilih atau diterapkan tersebut dikatakan kurang baik begitupun sebaliknya.

#### 10. Kepemimpinan dan keputusan manajer

Dalam poin ini, tentunya berkaitan dengan keputusan-keputusan yang sudah ditetapkan oleh atasan atau manajer dalam suatu perusahaan, dan apabila setelah melakukan pengembangan dan itu berdampak baik terhadap peningkatan yaitu dengan dibuktikan makin serasinya kerja sama antara bawahan dan atasan, sasaran yang dicapai semakin besar dan semakin meningkat, berkurangnya ketegangan satu sama lain dan tentunya berdampak pada meningkatnya suatu kepuasan kerja. Maka dapat dikatakan bahwa metode pengembangan yang dilaksanakan atau diterapkannya tersebut itu baik, dan



tentunya berlaku sebaliknya pula (Hasibuan, 2020:83).

## 2. Teori Kinerja Karyawan

### a. Kinerja

Kata kinerja dapat digunakan untuk menyatakan mengenai prestasi kerja, efisiensi kerja, kemampuan kerja, pencapaian tujuan kerja dan produktivitas kerja suatu karyawan. (Haryono, 2018:11)

Kata kinerja menurut (Yusuf, 2016) didefinisikan sebagai suatu kaitan antara kapasitas kerja yang secara nyata atau tidak dengan mendapatkan hasil yang sebenarnya atau berupa kesetaraan antara hasil masukan dan keluaran.

Sehingga dapat difahami bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya. (Waldan, 2018).

### b. Pengembangan Kinerja

Menurut (Haryono, 2018:44) merupakan proses pengembangan yang tidak terlepas dari adanya manajemen kinerja. Karena manajemen kinerja merupakan acuan dasar adanya hasil pengembangan kinerja, tentunya dengan keberadaan manajemen kinerja tersebut dalam pengembangan kinerja dapat membantu fokus dalam hal pengembangan dan dukungan kebutuhan pegawai atau karyawan untuk bekerja secara optimal. Sehingga dapat difahami bahwa pengembangan manajemen kinerja merupakan sistem manajemen yang berusaha untuk memperbaiki kinerja suatu karyawan dalam organisasi sehingga nantinya mampu merespon tuntutan masyarakat dan mampu memberikan kontribusi lebih terhadap masyarakat tersebut.

### c. Manajemen Kinerja

Merupakan proses yang berkelanjutan dengan mengedepankan wawasan yang jauh ke depan. Manajemen kinerja biasanya lebih memperhatikan mengenai suatu kondisi kerja dimasa depan jika dibandingkan dengan permasalahan kerja di waktu yang lampau. Hasil kinerja pada masa itu biasanya digunakan sebagai acuan dalam merumuskan perencanaan, pengembangan kinerja dan memprediksi terkait potensi kerja serta karir. Proses pengembangan kinerja ini biasanya digunakan untuk mengukur level dari suatu kinerja yang sudah dicapai dan biasanya berguna sebagai basis dalam

pengambilan keputusan terkait dengan sistem imbalan (Haryono, 2018:21).

d. Karakteristik Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara didalam bukunya (Silaen, 2018) mengatakan bahwa sebagai berikut :

1. Mempunyai komitmen yang tinggi.
2. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
3. Tujuan yang realistis dimiliki.
4. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
5. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan
6. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

e. Indikator Kinerja Karyawan Menurut (Silaen, 2021) yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Ekeftifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang dan bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

## B. Landasan Teologis

### 1. Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islam

Sumber daya manusia merupakan salah satu kekuatan terpenting yang berfungsi untuk mengendalikan semua sumber daya di bumi. Allah SWT menciptakan manusia untuk bertindak di muka bumi sebagai khalifah yang tujuannya adalah untuk menguasai bumi dan berbagai kekayaan alamnya. Tentunya semua itu selalu ditujukan untuk kesejahteraan makhluk hidup dan seluruh alam semesta.

Maka dari itu, sumber daya yang telah hadir tentunya harus bisa dijalankan dengan baik dan betul. Hal tersebut sudah menjadi hal yang lumrah dan termasuk kedalam suatu amanah yang harus diemban oleh manusia, karena nantinya akan menjadi pertanggungjawaban ketika sudah diakhirat kelak. Dan untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia harus bisa dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan. Hal itu termasuk kedalam pernyataan bahwa Allah SWT menganjurkan untuk terus mencari ilmu melimpah dan tanpa batas dengan tujuan untuk menunjukkan kekuasaan Allah SWT. Sehingga pada dasarnya semua ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah seperti yang terkandung dalam Alqur'an surat Al-Jatsiyah/45 ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya:

*“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaun yang berfikir”* (Kementerian Agama, 2023)

Terdapat beberapa upaya untuk menambah ilmu pengetahuan bagi sumber daya manusia yang berperan sebagai pengelola semua sumber daya yang ada dimuka bumi ini. Diantaranya yaitu dengan melakukan metode pelatihan (*training*). Ilmu pengetahuan melalui metode pelatihan tersebut tentunya berguna untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan, dan tujuan tersebut tentunya harus sesuai dengan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Tetapi dengan

ketentuan bahwa hal tersebut harus bisa diarahkan kepada pengkajian terhadap Al-Qur'an dan Hadits. Karena manusia pada dasarnya memiliki potensi yang lebih untuk menjadi makhluk yang paling mulia, tetapi tidak menutup kemungkinan di dalam alam semesta ini juga terdapat pula makhluk yang memiliki potensi paling rendah.

Oleh karena itu, Allah SWT telah menganugerahkan setiap manusia dengan diberikannya akal, pikiran, dan hati, agar nantinya bisa dimanfaatkan sebaik-baiknya dengan terus bisa mempelajari serta mengkaji semua pesan Allah SWT dan Rasulullah dalam mengelola alam semesta ini sesuai dengan ketentuan Syariat Islam agar nantinya selamat dunia dan akhirat. Rasulullah bersabda :

وَهَذَا الْكِتَابِ الَّذِي هَدَى اللَّهُ بِهِ رَسُولَكُمْ فَخُذُوا بِهِ تَهْتَدُوا وَإِنَّمَا هَدَى اللَّهُ بِهِ رَسُولَهُ

Artinya:

*“Ini adalah kitab yang dengannya Allah telah menunjukan Rasul kalian. Maka pegangilah ia, tentu kalian akan mendapat petunjuk. Dan sejatinya dengannya Allah telah menunjukan Rasul-Nya.”* (H.R. Bukhari)

Hadits di atas menunjukkan bahwa Al-Qur'an dan Al-Hadits merupakan suatu kunci atau petunjuk untuk dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi manusia selama di dunia. Semua aspek yang dibahas dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut tentunya memiliki penerapan nilai-nilai yang terkandung dalam Firman Allah dan sabda Nabi (Hidayat, 2017).

## 2. Kualitas SDM Menurut Konsep Islam

Manusia merupakan makhluk Allah SWT dengan mempunyai kemampuan khusus dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk hidup lainnya, manusia diciptakan sebagai khalifah (wakil) dimuka bumi ini. Hal tersebut terkandung dalam Q.S. al-Baqarah/2:30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِيْ الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالْ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

*Artinya:*

*“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Kementerian Agama, 2023)*

Dalam penjelasan ayat di atas terdapat sejumlah pernyataan yang menunjukkan bahwa manusia diciptakan sebagai makhluk pilihan yaitu makhluk yang memiliki kualitas tinggi, makhluk yang memiliki kreatif dan produktif. Islam juga memandang manusia sebagai makhluk ciptaan Allah untuk mengemban amanah, mengerjakan ibadah dengan tujuan untuk bekal hidupnya baik di dunia maupun akhirat. Hal tersebut bisa dilakukan dalam konteks hubungan kerja antara perusahaan dengan manusia sebagai pemimpin maupun tenaga kerja. Dan seorang manusia tentunya juga harus mempunyai etos kerja tinggi dalam mengemban semua amanah yang diterimanya dan apa yang menjadi tanggung jawabnya untuk semata-mata mencari ridha Allah SWT.

Allah SWT juga menciptakan manusia untuk menjadi penerima dan pelaksana segala ajaran-Nya, menempatkan diri-Nya pada kedudukan yang paling mulia, tentunya dengan berbagai kesanggupan yang dianugerahi terhadap manusia pada dasarnya itu yakni suatu ajaran yang Allah SWT peruntukkan untuk anak adam supaya bisa dapat melaksanakan sikap hidup yang serasi melalui hakikat penciptanya.

Dalam arti, apabila sumber daya manusianya berkualitas, lalu manusia tersebut mampu dalam mempertanggung jawabkan amanat menjadi sebagai seorang khalifah di muka bumi. Kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia sesungguhnya tidak memadai hanya dengan mengendalikan ilmu pengetahuan dan teknologi (*iptek*) selalu, namun serta harus bisa belajar untuk dapat mengembangkan nilai-nilai rohani spiritual, yaitu dengan memperelajari dan memperdalam iman dan taqwa. Sehingga nantinya manusia tersebut bisa menambah dan meningkatkan kualitas dirinya sesuai dengan apa yang di tentukan

oleh agama Islam tentunya harus ada keseimbangan dalam hal tersebut (Agung, 2017).

### 3. Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam agama Islam, dijelaskan bahwa seseorang memiliki kewajiban untuk bekerja. Bekerja tersebut dimaksudkan untuk mencari nafkah dan juga untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun kebutuhan untuk keluarganya. Dan langkah awal terbaik yang harus dilakukan seseorang sebagai karyawan, pembisnis, maupun memiliki usaha pribadi adalah dengan mengevaluasi diri sendiri, karena Allah berfirman dalam Q.S At-Taubah 9:105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

*“Dan Katakanlah (Nabi Muhammad): “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.* (Kementerian Agama, 2023)

Ayat di atas menyatakan bahwa terdapat ancaman yang diberikan oleh Allah SWT dan ditujukan kepada orang-orang yang melanggar segala perintah-Nya. Ancaman tersebut berupa larangan yang tertuang dalam hukum akhlak yaitu dimana nantinya semua perbuatan mereka akan Allah SWT perlihatkan dihadapan Allah SWT, Rasulullah dan orang-orang yang beriman lainnya. Hal tersebut tentunya akan terjadi pada saat hari kiamat nanti, larangan tersebut bersifat perintah yang diberikan kepada semua makhluk hidup di muka bumi ini dan itu bersifat mubah, yakni dalam arti bahwa silahkan bertebaran lagi di bumi untuk mencari rezeqi, dan biasanya dikarenakan kesibukan pekerjaan dan aktivitas membuat seseorang lalai dalam mengingat Allah SWT dan kewajibannya sebagai makhluk ciptaan Allah SWT. Maka dari itu, Allah SWT memerintahkan untuk sering mengingat-Nya baik ketika berdiri, duduk maupun berbaring., dan itu bisa dilakukan dengan melakukan hal yang terkecil yaitu dengan memperbanyak berdzikir, karena dengan banyak berdzikir adalah alasan utama seseorang

mendapatkan suatu keberuntungan di dalam hidupnya dan berdampak positif juga terhadap keberkahan yang didapatnya (Syafrizal, 2019).



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif studi kasus. Metode penelitian kualitatif sendiri merupakan penelitian yang berlandaskan pada *filosof postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi* (Sugiyono, 2020:6).

Metode kualitatif studi kasus merupakan sebuah langkah yang dalam pencarian data dilakukan dengan langsung terjun ke lapangan (*field research*) untuk menganalisis dan mengkaji suatu kasus tertentu. (Irmayanti, 2018). Studi kasus sendiri diartikan sebagai pemahaman khusus terhadap kasus tertentu, karenanya perlu kecematan secara mendetail (Rahmadi, 2011:13).

Dengan penelitian tersebut, peneliti ingin lebih memahami, mengamati, menggali dan mengungkapkan lebih dalam tentang Analisis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kinerja Karyawan di BUMDesa Mandala Jaya. Sehingga, nantinya akan menghasilkan data yang kemudian diolah dalam bentuk deskripsi dan akan memperoleh data yang utuh dan mendalam, hasil tersebut akan dianalisis guna menghasilkan sebuah teori.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat dimana peneliti melakukan sebuah penelitian dalam rangka mendapatkan data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di Badan Usaha Mlik Desa (BUMDesa) Mandala Jaya. Yang terletak di Kantor Desa Mandala Jl. Pasar Babakan No.16 Lengkong Mandala, Kec. Cimanggung, Kab. Cilacap, Jawa Tengah 53156. Waktu penelitian ini telah selesai dilaksanakan sampai Juni 2023.

Alasan mengapa peneliti memilih BUMDesa Mandala Jaya sebagai objek penelitian ini, karena di BUMDesa Mandala jaya memiliki ketertarikan sendiri yang mana bahwa BUMDesa Mandala Jaya saat ini dikategorikan berkembang,



tetapi hal tersebut berbeda dengan keadaan di lapangan, bahwasannya unit usaha yang telah di konsep oleh pihak pengurus BUMDesa Mandala Jaya tersebut telah mengalami peningkatan dan berdampak terhadap berkembangnya kinerja BUMDesa Mandala Jaya sampai saat ini, sehingga dapat dikatakan bahwa BUMDesa Mandala Jaya masuk kedalam kategori salah satu BUMDesa yang maju, sehingga menarik untuk diteliti. Terkait apa yang menjadi faktor adanya hal tersebut.

### **C. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian adalah semua pihak yang ikut dalam proses penelitian. Darinya peneliti akan mendapatkan informasi yang sesuai dengan objek penelitian (Rahmadi, 2011:61). Peneliti dalam mengambil subjek penelitian lebih menekankan pada mereka yang lebih faham terkait objek penelitian (Ulaemy, 2022).

Dan dalam penelitian ini, yang menjadi subjeknya adalah Komisariss atau penasehat BUMDesa Mandala Jaya, Wakil Komisariss BUMDesa Mandala Jaya, Ketua dan Sekretaris BUMDesa Mandala Jaya, Kepala Unit Mandala Karya, Kepala Unit Mandala Airo, Kepala Unit Mandala Minagro, Kepala Unit Mandala Mart, Kepala Unit Mandala Resik, Kepala Unit Puskomedia Mandala, Pelanggan atau Konsumen Unit usaha Mandala Mart (penyewa stand pasar caplek) dan Masyarakat Desa Mandala. Sedangkan objek penelitian adalah objek yang dikaji dan dianalisis. Objek penelitian ini biasanya diambil dari sumbernya langsung tentu dengan yang berkaitan dengan permasalahan yang tengah di investigasi (Salma, 2022). Dan objek penelitian disini lebih mengarah pada mengenai analisis peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui metode pelatihan *on the job training* dan *off the job training* dengan hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai tolak ukur metode pengembangan dalam pengembangan kinerja karyawan di BUMDesa Mandala Jaya.

### **D. Sumber Data**

Kegiatan penelitian tidak akan terlepas dari data yang mana itu merupakan bahan utama untuk dapat memberikan suatu gambaran mengenai objek yang akan diteliti. Data bisa berasal dari beberapa sumber yang nantinya dikumpulkan

dengan menggunakan teknik pengumpulan data pada saat kegiatan penelitian berlangsung. Terdapat dua jenis data yang digunakan penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2020:104) data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer biasanya lebih mengacu pada sumber pertama dalam penelitian yaitu informan (Pratiwi, 2017). Adapun bisa dilakukannya semacam wawancara sehingga data yang diperoleh lebih kredibel dan lengkap. Peneliti juga akan memahami lebih dalam jika bertanya langsung ke sumber penelitian daripada hanya sekedar membaca informasi dari internet. Dalam penelitian kualitatif pemberi informasi dinamakan sebagai informan, seseorang yang memiliki pengetahuan lebih dalam mengenai objek penelitian (Admin, 2022).

Data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian melalui sebuah wawancara terhadap narasumber. Wawancara tersebut dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara. Dalam penelitian ini, data primer didapatkan dari wawancara beberapa pengurus BUMDesa Mandala Jaya. Wawancara ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pengembangan kinerja karyawannya di BUMDesa Mandala Jaya.

#### 2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2020:104) Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu dengan memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan menurut (Noer, 2021) data sekunder merupakan jenis data yang diambil dari berbagai jurnal dan berita terkini. Buku digunakan sebagai referensi pendukung data sekunder.

Data yang digunakan dalam data sekunder ini diperoleh dari hasil studi literatur dan dokumentasi. Data sekunder ini berguna untuk memperkuat data, sehingga diharapkan dapat membantu mengungkap informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan beberapa buku yang digunakan sebagai referensi terkait penelitian ini. Sedangkan dalam proses penelitian,

peneliti mengacu pada metode penelitian khususnya Buku Wardan mengenai Kinerja Karyawan dan Buku Metode Penelitian Kualitatif karya Sugiyono. Adapun data sekunder yang didapatkan dari pihak pengurus BUMDesa Mandala Jaya berupa arsip, yaitu tentang pelaksana operasional BUMDesa “Mandala Jaya” No. 2 Tahun 2020, data-data tertulis yaitu Rekapitulasi jumlah kepala keluarga, jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin, dan jumlah penduduk berdasarkan pekerjaan. Selain itu, terdapat juga foto dokumentasi wawancara dengan informan yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dibutuhkan teknik pengumpulan data. Menurut (Sugiyono, 2020:104). Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai *sumber*, dan berbagai *cara*. Bila dilihat dari segi cara, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), *Interview* (wawancara), dan dokumentasi.

#### **1. Observasi (pengamatan)**

Menurut (Sugiyono, 2020:106) Observasi adalah merupakan suatu pengamatan secara langsung dengan sistematis terhadap gejala-gejala yang hendak diteliti dan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh.

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung ataupun tidak langsung. Metode ini dilakukan guna mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar peneliti memperoleh gambaran tentang permasalahan yang akan diteliti. Teknik observasi ini merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat verbal. Observasi dilakukan salah satunya dengan mengamati BUMDesa Mandala Jaya yaitu pengamatan secara langsung terkait dengan kondisi unit usaha BUMDesa Mandala Jaya. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi secara tidak langsung yaitu dengan melalui situs

resmi profil Desa Mandala.

## 2. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau informan dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2020:114).

Di dalam metode wawancara ini terdiri dari pewawancara (*interviewer*) sebagai pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) sebagai pemberi jawaban. Teknik wawancara dilakukan secara langsung oleh peneliti ke tempat-tempat yang menjadi sumber informan penelitian. Pewawancara menyusun pedoman wawancara yang berisi sebuah pertanyaan. Dan wawancara ini dilakukan kepada pengurus BUMDesa, pengguna unit usaha BUMDesa Mandala Jaya dan masyarakat Desa Mandala yang berjumlah 10 Informan. Hal tersebut dilakukan agar peneliti mendapatkan data lebih detail dan valid, dikarenakan kurangnya informasi yang didapat sehingga peneliti terus mencari informasi dengan informan yang lainnya.

**Tabel 3.1**

### Daftar Informan

No.	Nama Informan	Jabatan	Jumlah
1.	Slamet	Penasehat/Komisaris BUMDesa	1 orang
2.	Cepi Dede Setyawan	Wakil Dewan Komisaris BUMDesa	1 orang
3.	Toharun	Ketua dan Sekretaris BUMDesa	1 orang
4.	Rasikun	Kepala Unit Mandala Airo	1 orang
5.	Nani Supriyanti	Kepala Unit puskomedia Mandala	1 orang
6.	Sugeng Dalilan	Kepala Unit Mandala Resik	1 orang

	(Rohmadin)		
7.	Budi	Kepala Unit Mandala Karya	1 orang
8.	Kaslan	Kepala Unit Mandala Minagro	1 orang
9.	Haryati	Pelanggan Unit Usaha BUMDesa (Penjual di pasar caplek)	1 orang
10.	Warsiti	Masyarakat Desa Mandala	1 orang
<b>Jumlah</b>			<b>10 orang</b>

### 3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2020:124).

Dalam penelitian ini data data dan dokumen yang dijadikan informasi yaitu data-data dan dokumen tertulis yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pengembangan kinerja BUMDesa Mandala Jaya. Adapun data penulis peroleh dari dokumentasi ini adalah data dari BUMDesa Mandala Jaya. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto kegiatan yang dilakukan oleh BUMDesa Mandala Jaya, arsip-arsip, data dan lainnya yang berhubungan dengan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kinerja Karyawan di BUMDesa Mandala Jaya.

**Tabel 3. 2**  
**Daftar Dokumen**

No	Nama Dokumen
1.	Nomor 2 tahun 2020 tentang Pelaksana Operasional BUMDesa “Mandala Jaya”
2.	Rekapitulasi Jumlah Kepala Keluarga Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023
3.	Rekapitulasi Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin, RT/RW Tahun 2023
4.	Rekapitulasi Jumlah Penduduk Berdasarkan Pekerjaan Tahun 2023

Sumber : Kantor Desa Mandala, 2023

#### **F. Uji Keabsahan Data**

Dalam penelitian ini, guna menguji keabsahan data yang ada peneliti menggunakan metode *triangulasi*. Metode ini merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2020:125). Pengecekan data bersumber dari berbagai waktu dan cara. Ada dua macam dalam proses *triangulasi*.

Pertama, *triangulasi* teknik. Metode ini untuk menguji keabsahan data melalui pengecekan data dengan berbagai teknik. Sebagai contoh, data diperoleh dari observasi yang kemudian dicek menggunakan teknik wawancara secara mendalam. Ini dapat dilakukan dari satu waktu saja. Tujuan menggunakan *triangulasi* teknik adalah untuk memberi kepastian data mana yang dianggap valid meskipun data tersebut diperoleh dari cara yang berbeda (Mekarisce, 2020).

*Triangulasi* teknik seperti yang peneliti sudah lakukan sebelumnya yaitu melakukan observasi dan mendapatkan informasi dari apa yang sudah peneliti amati. Guna mengecek apakah data yang diamati tersebut benar dan valid, maka peneliti melakukan proses wawancara dengan bertanya langsung kepada informan mengenai data yang ada tersebut. pada observasi peneliti mendapati bahwa adanya pelatihan dalam pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan terdapat tolak ukur metode pengembangan yang dijadikan sebagai

penilaian adanya pengembangan kinerja karyawannya di BUMDesa Mandala Jaya. Dengan adanya data tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan pihak pengurus BUMDesa Mandala Jaya baik dari pihak manajerial maupun pihak pengelola di lapangan yaitu Bapak Cepi Dede Setyawan selaku Wakil Dewan Komisaris dan semua kepala unit usaha BUMDesa Mandala Jaya apakah benar terkait akan hal itu.

Kedua, *triangulasi* sumber. Metode ini merupakan proses pengecekan data yang dilakukan dengan berbagai sumber (Mekarisce, 2020). Jadi peneliti harus bisa mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama (Sugiyono, 2020:125). Data dari berbagai sumber tersebut tidak boleh disama ratakan hasilnya. Harus dipilah mana yang sama dan mana yang berbeda. Pemilahan ini dapat dilakukan dengan cara pendeskripsian dan pengkategorisasian. Agar nantinya akan menghasilkan sebuah kesimpulan yang dinyatakan valid datanya.

Peneliti melakukan uji keabsahan data dengan metode *triangulasi* sumber. Seperti yang sudah dilakukan yaitu peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Cepi Dede Setyawan selaku Wakil Dewan Komisaris BUMDesa Mandala Jaya mengenai pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan terkait dampak atau hasil dari adanya pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia terhadap pengembangan kinerja karyawan melalui tolak ukur metode pengembangan sebagai penilaian. Di waktu yang berbeda peneliti juga melakukan wawancara kepada pengurus BUMDesa seperti ketua sekaligus sekretaris BUMDesa Mandala Jaya yaitu Bapak Toharun dan seluruh kepala unit usaha Mandala Jaya seperti Mandala Karya terdapat Bapak Budi, Mandala Resik terdapat Bapak Rohmadin, Mandala Mart terdapat Bapak Sofyan, Mandala Minagro terdapat Bapak Kaslan, Mandala Airo terdapat Bapak Rasikun dan Puskomedia Mandala terdapat Ibu Nani Supriyanti. Guna meyakinkan kevalidan data yang diterima.

### **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data

yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2020: 130). Adapun tujuan dari analisis data dalam suatu penelitian adalah untuk memecahkan masalah-masalah penelitian, dengan memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah diajukan dalam penelitian serta sebagai bahan untuk membuat simpulan dan saran yang berguna untuk kebijakan penelitian selanjutnya.

Menurut (Sugiyono, 2020:132) teknik analisis data kualitatif yang digunakan yaitu model milles dan huberman sebagai berikut:

#### 1. Reduksi Data

Menurut (Sugiyono, 2020:135) Berarti merangkum, memilah dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Analisis data penelitian ini melalui wawancara dengan informan, setelah melakukan wawancara kemudian dianalisis dengan membuat transkrip atau hasil wawancara. Setelah itu, menuliskan kembali hasil yang telah didapat lewat wawancara tadi dan dijadikan reduksi data yaitu dengan mencatat dan mengambil inti informasi dari informan yang sesuai dengan konteks penelitian. Jadi, dalam penelitian kualitatif dapat disederhanakan dalam berbagai cara diantaranya : ringkasan uraian lalu menggolongkannya dan menyeleksi.

#### 2. Penyajian data

Proses pengumpulan informasi yang disusun berdasarkan kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan. Pada penelitian ini, penyajian data disajikan dengan mendeskripsikan atau memaparkan hasil temuan di lapangan dalam wawancara dengan informan yang didukung oleh



dokumen-dokumen, tabel data, dan foto yang berkaitan dengan penelitian. Dalam kegiatan penyajian data ini, penulis menyusun informasi yang didapatkan di lapangan berdasarkan kategorinya. Dalam hal ini tema yang diangkat oleh peneliti yaitu mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pengembangan kinerja karyawan di BUMDesa Mandala Jaya. Dari tema tersebut peneliti bisa memfokuskan penelitian dengan tidak membahas yang tidak sesuai dengan tema penelitian.

### 3. Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

## BAB IV

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Kondisi Desa Mandala

##### 1. Sejarah Desa Mandala Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap

Desa Desa Mandala merupakan salah satu desa dari lima belas desa yang ada di Kecamatan Cimanggu, Kabupaten Cilacap. Desa Mandala secara administratif termasuk kedalam wilayah kecamatan Cimanggu, Kabupaten Cilacap, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Terletak di arah barat Kabupaten Cilacap, dengan jarak  $\pm 7$  km dari Kantor Kecamatan. Jarak desa Mandala dari Kantor Bupati Kabupaten Cilacap  $\pm 18$  menit, waktu tempuh menuju ibukota Kabupaten  $\pm 1$  jam 35 menit.

Desa Mandala terdiri dari 24 RT, 8 RW dan 4 Dusun. Desa Mandala dibagi membentuk 4 dusun yaitu :

- a. Dusun I Panimbang,
- b. Dusun II Lengkong Wetan,
- c. Dusun III Lengkong Kulon,
- d. Dusun IV Cibungur.

Desa Mandala merupakan wilayah pemekaran dari Desa Panimbang pada tahun 1990. Desa Mandala sejak tahun 1990 telah mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan Kepala Desa yang sudah pernah menjabat. Terhitung semenjak pemekaran Desa Mandala sampai saat ini (tahun 2023) sudah berganti pemimpin 8 (delapan) kali. Tentunya dengan bergantinya jabatan kepala desa tersebut, terdapat beberapa keberhasilan dalam permasalahan yang ada di Desa Mandala diantaranya yaitu terdapat peningkatan dan pembangunan jalan dari setiap dusun ke dusun serta adanya pembangunan sampai dengan rehabilitasi kantor pemerintahan Desa Mandala sampai saat ini.

Penduduk desa Mandala Terdiri dari 3.481 laki-laki dan 3.243 perempuan. Seluruh penduduk Desa Mandala dikelompokkan dalam keluarga (KK) berjumlah 6.724 kepala keluarga. Untuk informasi lebih detail tentang masyarakat Desa Mandala, dapat diperhatikan berdasarkan tabel dibawah ini :

**Tabel 4. 1**  
**Jumlah Penduduk berdasarkan Dusun dan Jenis Kelamin**

Nama Dusun	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Lengkong Kulon	753	715	1.468
Lengkong Wetan	773	742	1.515
Panimbang	880	801	1.681
Cibungur	1.075	985	2.060
<b>Jumlah</b>	<b>3.481</b>	<b>3.243</b>	<b>6.724</b>

*Sumber : Kantor Desa Mandala, 2023*

Persebaran penduduk Desa Mandala berdasarkan mata pencaharian/Mata Pencaharian dapat dilihat berdasarkan daftar berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Jumlah Penduduk Berdasarkan Pekerjaan/Mata Pencaharian**

No.	Pekerjaan	Jumlah
1.	Belum/Tidak Bekerja	1.570 orang
2.	Mengurus Rumah Tangga	1.069 orang
3.	Pelajar/Mahasiswa	897 orang
4.	Pegawai Negeri Sipil	19 orang
5.	Petani/Pekebun	1.048 orang
6.	Peternak/Buruh Peternakan	2 orang
7.	Karyawan Swasta	126 orang
8.	Buruh Harian Lepas	1.509 orang
9.	Pedagang	166 orang
10.	Perangkat Desa	8 orang
11.	Wiraswasta	308 orang
12.	Lainnya	2 orang
<b>Jumlah</b>		<b>6.724 orang</b>

*Sumber : Kantor Desa Mandala, 2023*

Berdasarkan data tabel 4.2 di atas, terdapat rekapitulasi jumlah penduduk Desa Mandala berdasarkan pekerjaan atau mata pencaharian, bahwasannya mayoritas masyarakat desa Mandala didominasi oleh banyaknya masyarakat yang belum/tidak bekerja dan mengurus rumah tangga. Namun walaupun begitu, penduduk Desa Mandala saat ini juga didominasi oleh masyarakat yang bekerja sebagai buruh harian lepas seperti buruh peternakan dan terdapat juga masyarakat yang bekerja sebagai petani/pekebun yang mana itu dijadikan pekerjaan tetapnya.

Luas wilayah Desa Mandala sekitar 529,996 Ha. Adapun batas-batas wilayah Desa Mandala sebagai berikut:

- a. Bagian Utara berbatasan dengan Desa Babakan Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap
- b. Di bagian Selatan berbatasan dengan Desa Ciporos Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.
- c. Di Bagian Barat berbatasan dengan Desa Panimbang Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap
- d. Di bagian Timur berbatasan dengan Desa Surusunda Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

Desa Mandala memiliki iklim tropis dengan dua musim, yaitu musim hujan dan musim kemarau. Hal ini menjadi faktor utama yang menjadikan Desa Mandala sebagai daerah yang sangat potensial pada bidang pertanian. Potensi ekonomi desa yang paling menonjol adalah sawah seluas 195.69 Ha. Untuk lebih mengetahui potensi yang dimiliki Desa Mandala dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4. 3**

**Luas Wilayah**

No.	Uraian	Luas
1.	Luas Persawahan	195.69 Ha
2.	Luas Tegalan	75.60 Ha
3.	Luas Daratan	28.60 Ha

4.	Lain-lain	84.40 Ha
5.	Luas Tanah Kas Desa	25 Ha

Sumber : Kantor Desa Mandala, 2023

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwasannya di Desa Mandala memiliki potensi sawah, dan hal tersebut dibuktikan dengan data yang menunjukkan luas wilayah yang dimilikinya, jika dibandingkan dengan potensi yang lain potensi sawah yang dapat dikatakan lebih memadai

## 2. Letak Geografis atau Topografi Desa Mandala

terletak di antara  $109^{\circ}27'30''$ - $109^{\circ}28'13''$  garis bujur Timur dan  $7^{\circ}50'$ - $7^{\circ}50'84''$  garis Lintang Selatan memiliki topografi dataran rendah dengan kemiringan rata-rata 4% dan berada pada ketinggian rata-rata 25-100 dpl dengan bentuk topografi agak bergelombang sampai berbukit.

## 3. Iklim Desa Mandala

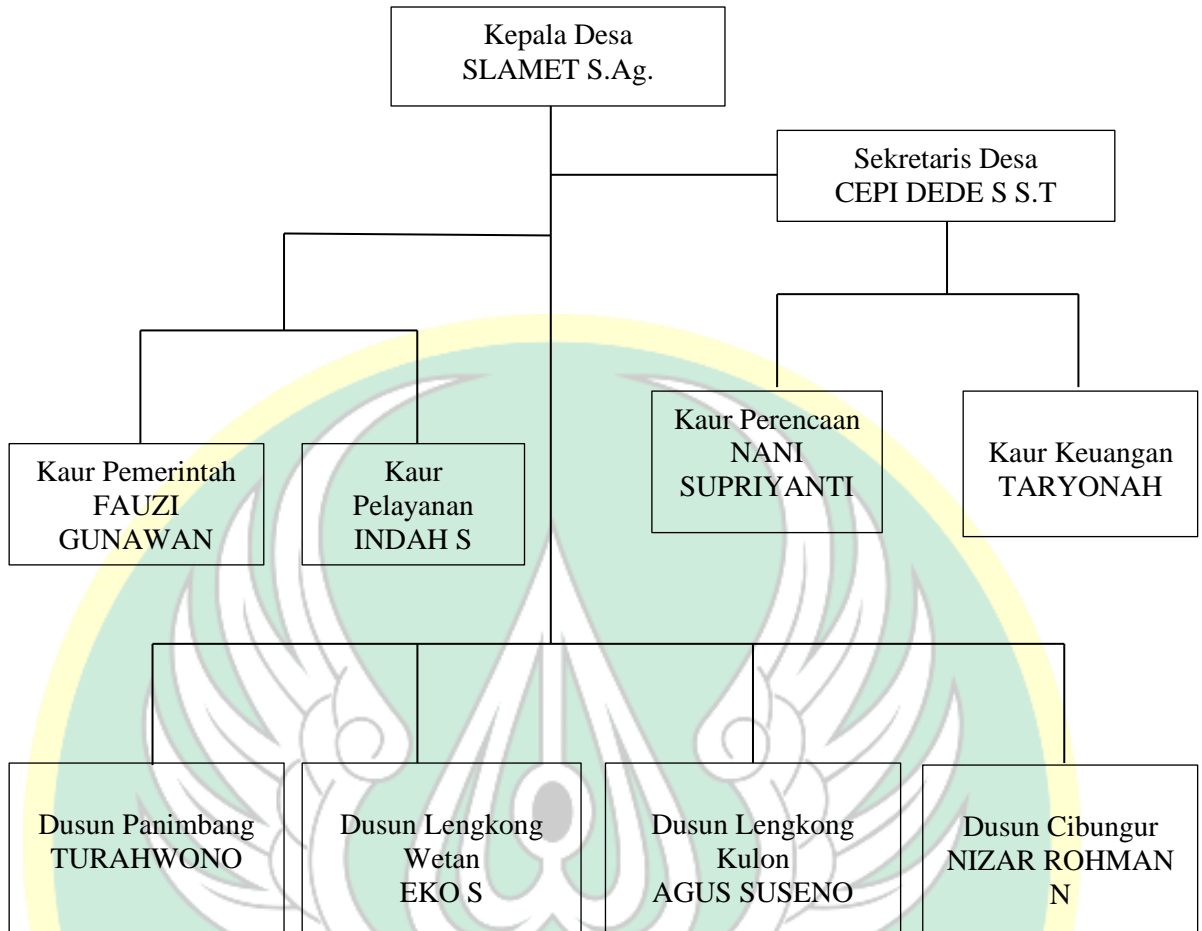
Karena letak wilayahnya pada topografi termasuk beriklim tropis dengan suhu atau temperatur tahunan rata-rata antara  $32-36^{\circ}\text{C}$  dan kelembaban rata-rata 55%-70% serta termasuk kedalam daerah yang berkategori sifat hujannya dibawah normal, dilihat dari distribusi bulanan curah hujan diantara 21-50 mm (Data BMKG) dan pergantian musim hujan dan kemarau nyata.

## 4. Struktur Institusi Pemerintahan Desa Mandala

Definisi dari struktur institusi itu sendiri merupakan kumpulan dari anggota-anggota dimana memiliki fungsi dan pekerjaan, masing-masing bekerja menjadi satu dalam wadah organisasi atau institusi tersebut dengan tujuan untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Struktur organisasi sendiri berfungsi untuk menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lainnya dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Untuk lebih jelas lagi berikut struktur institusi Pemerintahan Desa Mandala yang terdiri sebagai berikut :

Tabel 4. 4

**Bagan Struktur Institusi Pemerintahan Desa Mandala**



*Sumber : Bagan Struktur Institusi Pemerintahan Desa Mandala Tahun 2016-2023*

**5. Visi dan Misi Institusi Pemerintahan Desa Mandala**

**a. Visi Pemerintah Desa Mandala**

- 1) Terwujudnya Masyarakat yang Maju dan Damai
- 2) MAJU (Mandiri, Aman, Sejahtera dan Religius)
- 3) DAMAI (Demokrasi, Adil, Amanah dan Indah)

**b. Misi Pemerintah Desa Mandala**

- 1) Menjalankan pemerintahan yang transparan, bersih, akuntabel dan pemerintahan dan mudah, murah, sekaligus ramah dan cepat dalam pelayanan masyarakat
- 2) Pemeritaan pembangunan, baik fisik dan non fisik yang berkelanjutan dan berkualitas
- 3) Menciptakan desa yang lebih religius

- 4) Memaksimalkan peran serta unsur-unsur kepemudaan dan lembaga-lembaga dalam pembangunan desa
- 5) Mengembangkan potensi ekonomi desa dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakat untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik
- 6) Menciptakan hubungan yang harmonis antara masyarakat dengan pemerintah desa
- 7) Memperteguh Bhinneka Tunggal Ika dan menciptakan ruang-ruang dialog untuk masyarakat yang memberi saran, kritik demi kemajuan Desa Mandala

## **B. Gambaran Umum BUMDesa Mandala Jaya**

### **1. Sejarah Berdirinya BUMDesa Mandala Jaya**

Keputusan Peraturan Menteri Desa tentang pembentukan dan Pemindahan area Tertinggal Republik Indonesia No. 4 Tahun 2015 Tentang Pendirian, Pengelolaan, Penata Laksana Dan Penghapusan Badan Usaha Milik Desa Bab I Keputusan Umum Pasal 1 Ayat 2 berbunyi : Badan Usaha yang semua atau sebagian besar kekayaan dipunyai oleh desa melalui pelibatan langsung atas tanah desa dan dimaksudkan untuk pengelolaan harta benda, jasa dan usaha lainnya untuk memajukan kesejahteraan sosial masyarakat desa dengan sebaik-baiknya. Salah satu referensi sumber hukum terkait pendirian BUMDesa Mandala Jaya Desa Mandala Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap. Namun dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Desa tersebut, pemerintah desa Mandala menetapkan BUMDesa Mandala Jaya serta berlandaskan Peraturan Desa No. 2 Tahun 2017 Tentang penetapan BUMDesa sebagai referensi dasar, dan terikat melalui pendirian seluruh BUMDesa.

Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) Mandala Jaya didirikan delapan tahun yang lalu yaitu pada tahun 2016, tepatnya pada tanggal 28 September oleh Pemerintahan Desa Mandala dengan tujuan untuk memperkuat dan mengembangkan ekonomi desa (pendapatan asli desa) dan mengembangkan desa setara dengan keperluan dan kesanggupan desa. Lembaga ini diberi nama Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) Mandala Jaya yang terletak di Desa Mandala Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap. Daerah kerja BUMDesa

ini hanya beroperasi di sekitaran Desa Mandala.

Sampai saat ini BUMDesa Mandala Jaya mengelola enam unit usaha diantaranya : Unit usaha Mandala Karya, unit usaha yang bergerak dibidang penyewaan alat kontruksi. Unit usaha Mandala Mart, unit usaha yang bergerak dibidang umkm. Unit usaha Mandala Airo, unit usaha yang bergerak dibidang pelayanan air bersih. Unit usaha Mandala Minagro, unit usaha yang bergerak dibidang perkebunan, pertanian dan peternakan. Unit usaha Mandala Resik, unit usaha yang bergerak dibidang pelayanan persampahan dan unit usaha Puskomedia Mandala, unit usaha yang bergerak dibidang pelayanan internet.

BUMDesa Mandala Jaya memiliki Struktur Organisasi yang dirancang untuk menjalankan fungsi operasional Lembaga BUMDesa dan terdiri dari Penasehat atau Komisaris, Wakil Dewan Komisaris, Direktur, Sekretaris, Bendahara dan kepala unit usaha melalui keputusan mengenai syarat-syarat yang disusun dalam AD/ART, yaitu :

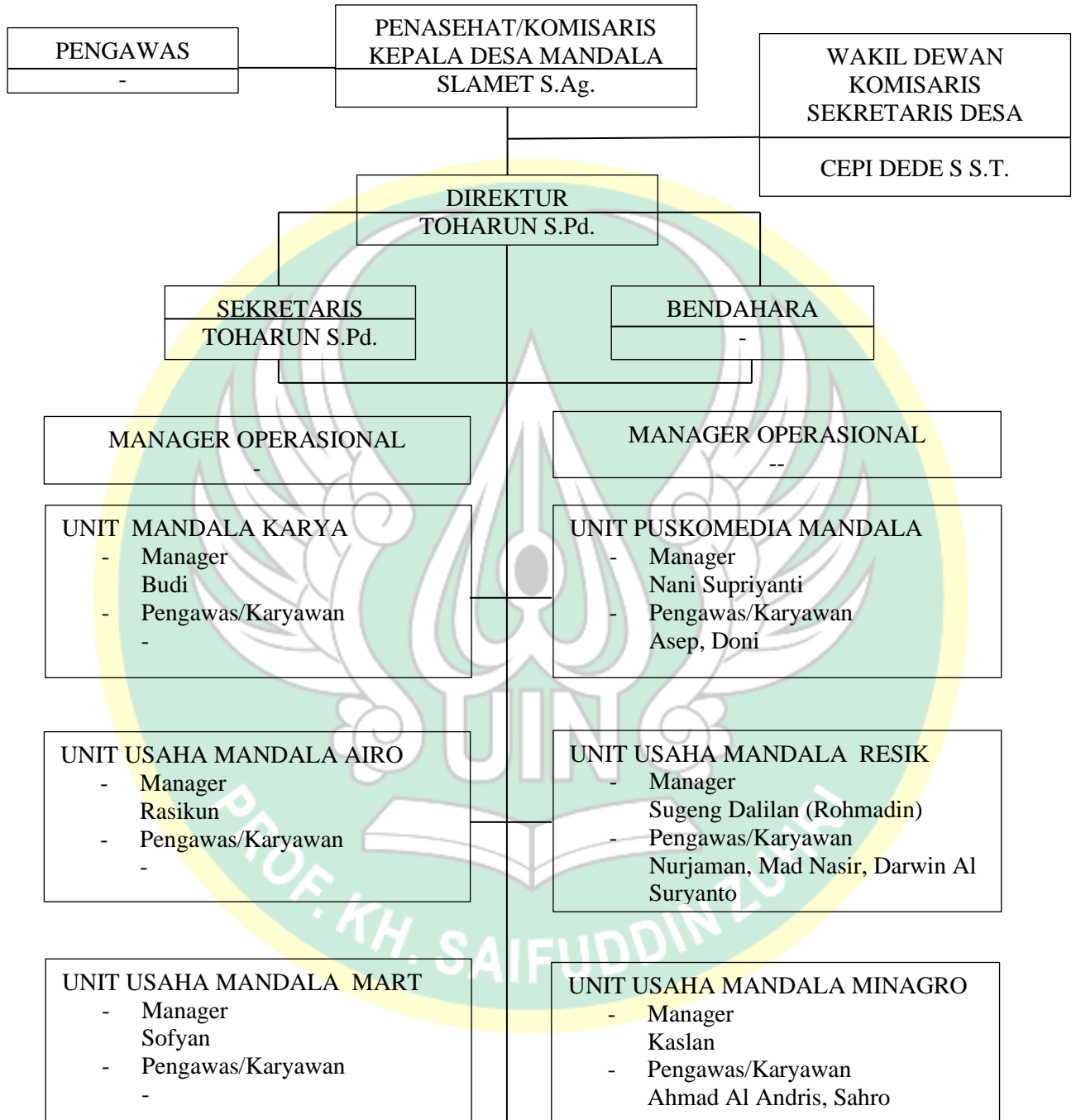
- a. Pendidikan paling rendah SMA
  - b. Bertempat tinggal dan menetap didesa setempat sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun
  - c. Berusia minimal 25 tahun dan maksimal 55 tahun
  - d. Berbadan sehat
  - e. Berkepribadian baik, jujur, adil, cakap, berwibawa, Bertanggung Jawab, penuh pengabdian terhadap perekonomian masyarakat desa
2. Susunan kepengurusan BUMDesa Mandala Jaya

Setiap lembaga atau badan usaha memiliki struktur organisasi yang bertujuan untuk memajukan lembaganya. Kepengurusan yang disusun harus direncanakan dengan tepat dan benar sesuai dengan kemampuan individu-individu yang akan ditugaskan. Untuk lebih jelas mengenal susunan struktur organisasi BUMDesa Mandala Jaya dapat dilihat dibawah ini:



Tabel 4. 4

**Bagan Struktur Organisasi Badan Usaha Milik Desa (Bum Desa) Mandala  
Jaya**



Sumber : Bagan Struktur Organisasi BUMDesa Mandala Jaya Tahun 2021-2023

Pelaksana Operasional BUMDesa Mandala Jaya :

- a. Komisaris : Slamet
- b. Wakil Dewan komisaris : Cepi Dede Setyawan
- c. Ketua : Toharun
- d. Sekretaris : Toharun
- e. Bendahara : -

Kepala unit usaha BUMDesa Mandala Jaya :

- 1) Unit Usaha Mandala Karya : Budi
- 2) Unit Usaha Mandala Airo : Rasikun
- 3) Unit Usaha Mandala Minagro : Kaslan
- 4) Unit Usaha Mandala Mart : Sofyan
- 5) Unit Usaha Mandala Resik : Sugeng Dalilan (Rohmadin)
- 6) Unit Usaha Puskomedia Mandala : Nani Supriyanti

### 3. Jenis-Jenis Unit Usaha BUMDesa Mandala Jaya

Jenis-jenis unit usaha yang dikembangkan tentunya disesuaikan dengan suatu kebutuhan dan potensi yang ada di desa, serta melihat peluang pasar yang menjanjikan tentunya. Klasifikasi pilihan jenis unit usaha BUMDesa Mandala Jaya merujuk pada Permendesa No 04 tahun 2015 yang dapat dipilih dan dikembangkan meliputi:

- a. Sebuah usaha sosial sederhana yang dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat
- b. Bisnis penyewaan barang
- c. Sebuah perusahaan perantara yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat
- d. Usaha yang pelaksanaannya yaitu dengan berdagang barang tertentu

Keempat klasifikasi di atas yang menjadi landasan BUMDesa Mandala Jaya dalam memilih jenis unit usaha berupa unit usaha Mandala Karya, Mandala Airo, Mandala Miangro, Mandala Mart, Mandala Resik dan Puskomedia Mandala dan, berikut ini terkait penjelasan unit usaha BUMDesa Mandala Jaya :

### 1) Unit Usaha Mandala Karya

Unit usaha ini bergerak dibidang penyewaan alat kontraktor. Unit usaha Mandala Karya saat ini memiliki dua fasilitas alat kontraktor yaitu mesin molen. Tempat penyimpanan mesin unit usaha Mandala Karya tersebut terletak di dusun Lengkong Wetan, tepatnya di desa Lewosari, untuk penggunaan mesin molen ini yaitu dengan dilakukannya dengan sistem sewa, dan nominal harga yang diberikan untuk sistem sewa yaitu dikenakan dalam waktu satu hari sekitar 350 rb. Jarak antara tempat penyimpanan mesin ini dengan kantor BUMDesa sekitar 150 m, jarak dari tempat penyimpanan mesin molen ini dengan unit usaha Mandala Airo, Mandala Mart dan Puskomedia Mandala sekitar 1 km dan jarak antara tempat penyimpanan mesin molen ini dengan unit usaha Mandala Minagro dan Mandala Resik sekitar 300 m.

### 2) Unit Usaha Mandala Airo

Unit usaha ini bergerak dibidang pelayanan air bersih. Yaitu adanya pamsimas (Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat). Saat ini, penyaluran air bersih tersebut sudah melewati 60 KK (kepala keluarga), tarif harga diawal untuk pemasangan pamsimas ini yaitu 800 rb, nominal harga tersebut hanya berlaku untuk pembayaran diawal dan digunakan untuk pembelian alat-alatnya, tetapi jika terdapat kekurangan terkait alatnya maka dari pihak pelanggan yang akan menambahkan.

Sistem pembayaran untuk unit usaha ini yaitu bersifat bulanan dengan membayar 5000/kubik. Untuk sistem pembayaran jasa pemasangannya ditanggung oleh pelanggan dan hal tersebut tidak termasuk kedalam pembayaran diawal tadi. Unit usaha ini terdapat di dua titik, tetapi sama-sama berada pada satu dusun, yaitu dusun Cibungur. Jarak antara keduanya berkisar 300 m, unit usaha Mandala Airo juga berdekatan jaraknya dengan unit usaha puskomedia mandala yaitu 300 m. Selain itu, di dusun Cibungur ini terdapat unit usaha Mandala Mart berupa pasar caplek, jarak antara unit usaha Mandala Airo ke unit usaha Mandala Mart sekitar 600 m, jarak antara unit usaha mandala airo, unit usaha puskomedia mandala dan unit usaha

Mandala Mart dengan kantor BUMDesa sekitar 3 km. dan jarak ketiga unit usaha tersebut dengan unit usaha Mandala Minagro Dan Mandala Resik sekitar 3.5 km.

### 3) Unit Usaha Mandala Minagro

Unit usaha ini bergerak dibidang perkebunan, pertanian dan peternakan. Dimana pada bidang perkebunan terdapat lahan/lading yang berisi pananaman buah pepaya California dan untuk luas lahannya sekitar 430 ubin. Buah papaya California tersebut saat ini sudah memasuki masa panen, dan bisa mencapai 4 kuintal dalam waktu 10 bulan dari mulai tanam bibit, tetapi jika murni masa panen hanya berkisar 2 bulan saja. Dan setelah masa panen biasanya dari pihak pengelola memberikan hasil panennya tersebut kepada pihak posyandu dan pihak Pemerintah Desa sekitar 20 kg, dan untuk nominal harga penjualan buah pepaya California ini yaitu berkisar 3 rb/kilo.

Dalam bidang pertanian unit usaha Mandala Minagro ini terdapat penyediaan pupuk untuk padi, untuk nominal harga yang diberikan yaitu berkisar di harga 145 rb/50 kg, kalau untuk harga slinya berkisar di 130 rb/50kg, terkait sistem penyediaan pupuk ini berkisar diantara 6 atau 9 ton pupuk dan itu biasanya habis diserbu oleh masyarakat dan untuk pemakaian biasanya masyarakat menggunakan untuk dua kali masa panen. Selain itu, dalam bidang pertanian ini juga terdapat rencana penanaman bibit kedelai yang diberikan pemerintah sekitar 7 kwintal.

Dalam bidang peternakan ini terdapat lahan kandang kambing jawarandu, luas lahan peternakan sekitar 40 ubin dan itu bersifat pengembangan yaitu hanya untuk pembibitan peternakan saja, saat ini terdapat 6 ekor dengan keterangan 5 kambing betina dan 1 kambing jantan saat ini kambing tersebut sedang dalam masa pembuahan. Pengelola unit usaha Mandala Minagro ini pernah diberikan amanah untuk mengikuti pelatihan berupa bimtek (bimbingan teknik) dalam bidang pertanian, perkebunan dan peternakan selama 2 bulan yang bertempat di kabupaten Cilacap dan pelatihan tersebut berisikan mengenai ketahanan bahan pangan.

Unit usaha Mandala Minagro saat ini memegang beberapa alat atau mesin produksi seperti mesin traktor, mesin perontok padi, mesin bajak sawah dan mesin untuk produksi makanan ringan, Unit usaha ini dekat dengan tempat penyimpanan alat unit usaha Mandala Resik 500 m, jarak antara unit usaha ini dengan pihak rumah pengurus atau pengelola 500 m, jarak antara unit usaha ini dengan unit usaha mandala airo, unit usaha puskomedia mandala dan Mandala Mart 6 km, jarak unit usaha Mandala Minagro dengan kantor pemerintahan desa sekitar 1 km.

#### 4) Unit Usaha Mandala Mart

Unit usaha ini bergerak dibidang UMKM yaitu dengan adanya pasar caplek atau biasa disebut dengan pasar kaget. Pasar caplek ini bertempat di dusun cibungur tepatnya di jalan utama jembatan penghubung dari dusun cibungur ke dusun lengkong wetan, lengkong kulon, dan panimbang, pasar caplek saat ini sudah berjalan selama 2 tahun, adanya pasar caplek ini yaitu dimanfaatkan untuk masyarakat mencari pekerjaan sampingan dengan membuka stand jualan di pasar tersebut.

Untuk dapat membuka stand di pasar caplek warga akan diminta data berupa nama dan pembayaran awal sebesar 20 rb dengan ketentuan bahwasannya tempat dibuat sendiri, pasar caplek terdapat pada hari kamis dan minggu, tetapi biasanya selain hari itu masyarakat juga tetap berjualan. Sistem pembayaran stand di pasar caplek ini yaitu membayar karcis dengan tarif harga 3500 rb dan tarif harga untuk selain hari kamis dan minggu berkisar 3000 rb. Unit usaha ini berada satu dusun dengan unit usaha Mandala Airo dan unit usaha Puskomedia Mandala yang berjarak sekitar 600 m, jarak unit usaha Mandala Mart ini ke kantor BUMDesa Mandala Jaya sekitar 3 km dan jarak unit usaha ini dengan unit usaha Mandala Minagro dan Mandala resik sekitar 3.5 km.

#### 5) Unit Usaha Mandala Resik

Unit usaha ini bergerak dibidang pelayanan persampahan, unit usaha ini mendapatkan satu hibah fasilitas dari pihak Pemerintah berupa alat transportasi tiga roda yaitu viar, alat transportasi tersebut digunakan untuk

mengangkut sampah. Selain itu, unit usaha ini juga difasilitasi tong untuk sampah dan satu unit viar oleh pihak Desa Mandala berjumlah 100 tong, sistem pembagian tong sampah tersebut yaitu dengan meletakkan satu tong per gang, jenis sampah yang diangkut oleh unit usaha ini harus murni sampah keluarga atau sampah murni bumbu dapur dan setelah itu akan ada pemilihan antara sampah organik dan anorganik yang dilakukan oleh pihak pengelola unit usaha Mandala Resik sendiri.

Pengelola unit usaha sampah ini terdiri dari 4 anggota, untuk pembayaran di unit usaha ini yaitu dengan penarikan uang oleh pihak RT/dusun dengan nominal harga sebesar 10.000/rumah setiap bulannya, jadwal pengangkutan sampah dilakukan pada hari selasa, kamis dan minggu per satu minggu sekali dan untuk sistem kerja yang dilakukan dalam unit usaha ini adalah dengan mengangkut semua sampah setiap dusun dalam waktu satu hari lalu setelah sampah terkumpul nantinya akan diambil langsung oleh mobil DLH, dan untuk pembayaran mobil DLH berkisar 1.500.000/bulan. Tempat penyimpanan fasilitas transportasi unit usaha Mandala Resik ini masih satu dusun dengan unit usaha Mandala Miinagro dengan jarak sekitar 500 m, jarak unit usaha Mandala Resik ini ke kantor BUMDesa Mandala Jaya sekitar 1 km, jarak antara tempat penyimpanan alat transportasi unit usaha ini dengan Mandala Karya sekitar 300 m, dan jarak antara tempat penyimpanan alat unit usaha ini dengan unit usaha Mandala Airo, Mandala Mart dan Puskomedia Mandala sekitar 3.5 km.

#### 6) Unit Usaha Puskomedia Mandala

Unit usaha ini bergerak dibidang pelayanan internet desa kepada masyarakat, unit usaha ini terletak di Dusun Cibungur, dekat dengan unit usaha Mandala Airo dengan jarak 300 m, unit usaha Puskomedia Mandala masih satu dusun dengan unit usaha Mandala Mart dengan jarak sekitar 600 m, jarak antara unit usaha puskomedia Mandala, Mandala Airo dan Mandala Mart ke kantor BUMDesa sekitar 3 km dan jarak antara ketiga unit usaha tersebut dengan Mandala Minagro dan Mandala Resik sekitar 3.5 km. Unit usaha ini berisi Pelayanan internet seperti pemasangan wifi dirumah-rumah.

Jumlah pelanggan unit usaha ini sebanyak 49 pelanggan pemakai, yang terdiri dari :

- a) Dusun Lengkong Kulon dan Wetan : 24 pelanggan
- b) Dusun Panimbang : 4 pelanggan
- c) Dusun Cibungur : 19 pelanggan

Dalam pemasangan wifi melalui unit usaha Puskomedia Mandala terdapat beberapa pilihan harga yaitu 130, 150 dan 200 rb, dan untuk pembayaran tersebut dilakukan pada setiap satu bulan sekali dengan catatan yaitu adanya penambahan harga sebesar 5 rb untuk harga sewa router. Nominal harga tersebut berbeda dengan nominal harga pada saat pemasangan diawal yaitu sebesar 255 rb dengan klasifikasi 200 rb untuk biaya wajib per/bulan dan 50 rb untuk jasa pemasangan dan 5 rb untuk sewa router.

### **C. Hasil Penelitian**

#### **1. Analisis Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di BUMDesa Mandala Jaya Melalui Metode Pelatihan (*On The Job Training* dan *Off The Job Training*)**

Pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia di BUMDesa Mandala Jaya yaitu dengan melalui pelatihan, yang mana didalamnya memiliki beberapa metode yaitu metode *on the job training* dan *off the job training* yang dapat diterapkan dengan upaya untuk mengembangkan kemampuan individunya dan dipersiapkan guna membentuk perilaku karyawannya sesuai dengan harapan perusahaan, mengasah *skill* dan lain sebagainya melalui pengetahuan dan praktik- praktik. Dalam hal ini BUMDesa Mandala Jaya melakukan metode pelatihan kepada semua karyawannya, sebagai berikut :

##### *a. On the job training*

Merupakan metode yang dilakukan dengan sistem karyawan di haruskan mempelajari pelatihan pekerjaan itu dan langsung mengerjakannya, penerapan metode ini berlangsung berdasarkan jabatannya, dalam arti bahwa beda jabatan berbeda pula lama pelatihannya. Melalui metode *on the job training* ini BUMDesa Mandala Jaya menetapkan bahwa pelatihan diperuntukkan kepada seluruh karyawannya.

Metode *on the job training* ini digunakan BUMDesa Mandala Jaya untuk melatih karyawan yang baru, sekaligus karyawan yang sudah lama dan belum memiliki pengalaman kerja di bidang tersebut.

Pelatihan dengan melalui metode ini, memiliki sasaran yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan yaitu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan tentunya dengan dibawah bimbingan seorang pegawai yang telah berpengalaman atau *supervisor*. Itu dibuktikan dengan adanya hasil wawancara dengan informan Bapak Cepi Dede Setyawan selaku Wakil Dewan Komisaris mengenai karyawan yang telah mengikuti pelatihan dengan metode ini.

*“Terdapat beberapa karyawan yang ada di BUMDesa Mandala Jaya sudah mendapatkan pelatihan dengan metode ini mbak, yaitu dimana saya sendiri, pada tahun 2020 di bulan maret lalu, saya ditugaskan untuk mengikuti pelatihan yang bertempat di Kecamatan Cimanggu, saya disana melakukan diskusi dengan pendamping kecamatan mengenai repitalisasi BUMDesa, saya mendapatkan arahan bahwa terdapat beberapa kriteria yang tercantum di dalam UUD desa dan Peraturan Bupati bahwasannya untuk menjadi pengurus BUMDesa itu minimal lulusan SMA dan professional, dan ternyata mencari kriteria tersebut di desa Mandala itu susah mba, sehingga keluarlah statement dari atasan untuk dapat mengkondisikan sesuai desanya masing-masing, setelah itu, saya langsung mengerjakannya dengan mencari sumber daya manusia yang sekiranya mempunyai potensi untuk dijadikan bagian dari pengurus BUMDesa Mandala Jaya, dan karena saya ingin menciptakan pengurus unit usaha BUMDesa yang professional, akhirnya saya memberikan bekal melalui pelatihan dengan metode *on the job training* ini dan tentunya dibawah pengawasan saya, dan yang mengikuti pelatihan dengan metode ini terdapat ketua dan sekretaris BUMDesa Mandala Jaya dan kepala unit usaha Puskomedia Mandala.” (Informan Cepi Dede Setyawan selaku wakil dewan komisaris, 25 Desember 2021).*



**Gambar 4. 1 Diskusi dengan Pihak Kecamatan Cimanggu**



Dengan hasil wawancara yang dipaparkan oleh informan Bapak Cepi Dede Setyawan selaku wakil Komisaris BUMDesa Mandala Jaya, terdapat informasi bahwasannya dalam mengelola BUMDesa terdapat beberapa kriteria yang tertuang di UUD desa dan Peraturan Bupati dan di desa Mandala tidak mendukung akan hal itu, sehingga dikeluarkan statement untuk mengkondisikan sesuai dengan desanya saja, dikarenakan sumber daya manusianya yang kurang mendukung, tetapi terdapat keinginan dari pihak pemerintah desa sendiri yang berharap mempunyai pengurus BUMDesa yang professional, sehingga di lakukanlah pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dengan cara dibekali pengetahuan berupa pelatihan dengan metode *on the job training* ini, tentu dengan adanya pengawasan dari pihak pengurus BUMDesa itu sendiri.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan hasil wawancara dengan informan Bapak Toharun selaku ketua dan sekretaris BUMDesa Mandala Jaya yang pernah mengikuti pelatihan sebagai berikut :

*“benar mbak, saya diberikan tanggung jawab oleh pihak atasan dari BUMDesa yaitu Wakil Dewan Komisaris untuk dapat mengamati terlebih dahulu mengenai manajemen analisa BUMDesa, yaitu mengenai bagaimana pengelolaan unit usaha BUMDesa yang baik, lalu saya langsung mempraktekannya dan karna kebetulan pada saat itu terdapat kegiatan terjun langsung untuk mengawasi dan mengecek terkait objek yang akan dijadikan lahan pengelolaan atau produksi untuk salah satu unit usaha BUMDesa ini mbak” (Informan Bapak Toharun selaku ketua dan sekretaris BUMDesa, 30 Mei 2023).*



**Gambar 4. 2 Pelatihan dengan Wakil Dewan Komisaris BUMDesa Mandala Jaya**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Toharun selaku ketua sekaligus sekretaris BUMDesa Mandala Jaya menyebutkan bahwa beliau disuruh memperhatikan terkait manajemen analisa BUMDesa yaitu bagaimana mengelola unit usaha BUMDesa yang baik, lalu beliau di minta untuk mempraktekannya dengan cara mengecek&mengawasi lahan yang akan dijadikan objek usaha. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas karyawan dilakukan dengan metode *on the job training*, dimana karyawan tersebut langsung bekerja untuk mempraktekannya dan meniru pekerjaan seniornya di bawah pimpinan pengawasan, disini pengawasnya adalah pengurus BUMDesa sendiri, dan hal tersebut tentunya memberikan dampak yang baik terkait bertambahnya pengetahuan yang didapat oleh Bapak Toharun yang mana tadinya tidak mengerti bagaimana pengelolaan BUMDesa dan saat ini menjadi faham mengenai bagaimana terkait pengelolaannya.

Metode ini juga diterapkan juga diterapkan oleh BUMDesa Mandala Jaya kepada salah satu kepala unit usaha yaitu sebagai berikut :

*“Pada saat pertama saya dipilih sebagai kepala unit usaha Puskomedia Mandala ini, saya terlebih dahulu di suruh melihat bagaimana sistem pembukuan laporan untuk pencatatan nama pelanggan tiap dusun dan untuk pencatatan pembayaran tiap bulan, saya diminta untuk mengamati terlebih dahulu oleh pihak Wakil Dewan Komisaris yang ngajarin saya, setelah itu saya mencoba sendiri dengan langsung mempraktekannya, dengan didampingi oleh beliau” (Informan Ibu Nani Supriyanti selaku kepala unit usaha Puskomedia Mandala, 29 Mei 2023).*



**Gambar 4. 3 Pelatihan Kepala Unit Usaha Puskomedia Mandala dengan Wakil Dewan Komisaris BUMDesa Mandala Jaya**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Ibu Nani Supriyanti selaku kepala unit usaha Puskomedia Mandala, menyebutkan bahwa beliau juga sama-sama disuruh memperhatikan orang lain yang menjelaskan terkait pembukuan untuk unit usaha Puskomedia Mandala, lalu selanjutnya beliau diminta untuk mempraktekannya langsung. Dan hal tersebut membawa dampak yang baik terhadap pengetahuan yang diterima oleh kepala unit usaha Puskomedia Mandala tersebut, yang mana tadinya tidak mengerti terkait bagaimana sistem pembukuan, tetapi saat ini menjadi faham mengenai pembukuan yang baik dan benar.

b. *Off the Job Training*

Metode *Off the Job Training* merupakan metode pelatihan yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan cara mengirimkan perwakilan untuk bisa mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar dengan posisi karyawan tersebut sedang tidak ada pekerjaan. Metode *off the job training* ini juga digunakan oleh pihak pengurus BUMDesa Mandala Jaya untuk melatih karyawan baru, sekaligus karyawan lama atau yang belum memiliki pengalaman dalam bidangnya. Pelatihan melalui metode ini tentunya juga diterapkan kepada seluruh pengurus BUMDesa terkhususnya untuk bagian operasional unit usaha BUMDesa yang bekerja di lapangan, hal tersebut dipaparkan oleh Bapak Cepi Dede Setyawan selaku Wakil Dewan Komisaris BUMDesa bahwa,

*“terdapat beberapa unit usaha yang saya ikutkan untuk melalui pelatihan dengan menggunakan metode ini mbak, tetapi hanya saya peruntukkan untuk bagian operasional yang bekerja di lapangan saja, karena untuk mengikuti pelatihan dengan metode ini biasanya dilaksanakan pada saat karyawan tersebut sedang tidak ada kegiatan bekerja, unit usaha yang saya amanatkan untuk mengikuti pelatihan dengan metode ini diantaranya yaitu terdapat unit usaha Puskomedia Mandala, Mandala Airo, Mandala Karya, dan Mandala Minagro” (Informan, Bapak Cepi Dede Setyawan selaku wakil dewan komisaris, 25 Desember 2021)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Bapak Cepi Dede Setyawan selaku Wakil Dewan Komisaris bahwa pelatihan dengan metode ini diperuntukkan terkhusus untuk bagian operasional yang di lapangan saja,

dikarenakan pengelola unit usaha yang di lapangan biasanya lebih mempunyai banyak waktu dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan jika dibandingkan dengan pihak manajerial.

Seperti pada unit usaha Puskomedia Mandala, yang mana tempat pelatihannya berada di Puskomedia Banyumas dengan membahas mengenai bagaimana cara perawatan jaringan yang baik dan benar, hal tersebut dipaparkan oleh Cepi Dede Setyawan selaku Wakil Komisaris BUMDesa Mandala Jaya.

*“Saya selaku Wakil Dewan Komisaris BUMDesa Mandala Jaya, memberikan amanat melalui kepala unit usaha puskomedia Mandala untuk mengirimkan aggotanya pada bagian operasional di lapangan, agar mengikuti pelatihan yang bertempat di Puskomedia Banyumas, pelatihan tersebut berisi mengenai bagaimana perawatan suatu jaringan internet dan tata cara penggunaannya seperti apa, adanya pelatihan tersebut tentunya dapat memberikan hal yang positif bagi pengelola unit usaha Puskomedia Mandala untuk mereka jadikan bekal pengetahuan sebelum terjun ke lapangan” (Informan Cepi Dede Setyawan selaku wakil komisaris BUMDesa Mandala Jaya, 25 Desember 2021).*



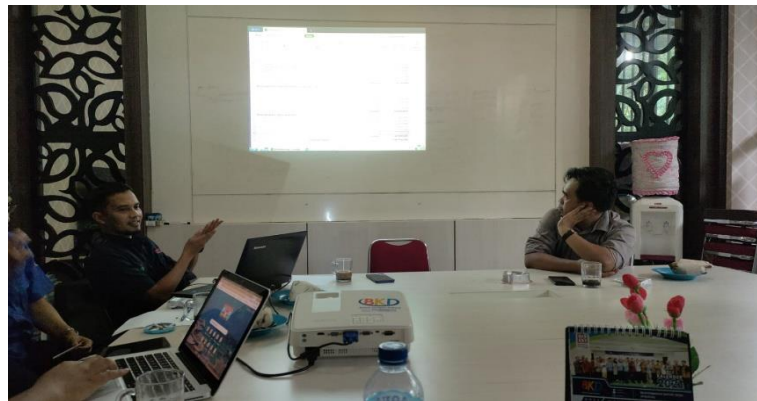
**Gambar 4. 4 Pelatihan tata cara penggunaan dan perawatan jaringan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Bapak Cepi Dede Setyawan selaku Wakil Dewan Komisaris menyebutkan bahwa adanya

pelatihan tersebut membuahkan hasil yang baik sampai saat ini, dimana setelah mengikuti pelatihan tersebut pengelola Puskomedia Mandala menjadi bertambah dalam hal pengetahuannya sehingga berkembang pada keterampilannya. Itu dibuktikan dengan saat ini, bahwa banyak sekali respon positif yang diberikan masyarakat desa Mandala dengan memberikan kepercayaannya untuk menggunakan jasa pelayanan internet berupa pemasangan wifi dirumah yang telah disediakan oleh unit usaha Puskomedia Mandala.

Pelatihan dengan metode ini juga diterapkan kepada unit usaha Mandala Airo, unit usaha ini bergerak dibidang pelayanan air bersih untuk masyarakat dan unit usaha ini yang sudah berjalan lama. Namun, pada saat awal pelaksanaannya terdapat banyak sekali kendala yang diterima oleh masyarakat desa Mandala, mulai dari saluran airnya yang tidak berjalan, air yang dikeluarkan sedikit, tidak jernih dan masih banyak lagi. Tetapi setelah melalui kesepakatan oleh pihak pimpinan BUMDesa Mandala Jaya sehingga keluarlah keputusan bahwa pengelolanya untuk diganti dengan anggotanya yang lain, dikarenakan penggantinya tersebut masih baru dalam arti belum mempunyai bekal pengetahuan, sehingga dikirimkan untuk mengikuti pelatihan yang bertempat di kota Wonosobo Dieng, mengenai bagaimana pengelolaan air dan usahanya, berikut pemaparan oleh kepala unit usaha Mandala Airo yaitu Bapak Rasikun,

*“benar mbak, unit usaha Mandala Airo ini itu sudah lama berjalannya dibanding dengan unit usaha lainnya, namun pada saat awal pelaksanaan unit usaha ini, banyak sekali kendala yang terjadi mbak, mulai dari air yang keluar sedikit, ya keruh dan masih banyak lagi, akhirnya keluarlah keputusan dari pihak pimpinan bahwa sumber daya manusia nya untuk diganti menjadi saya, dan kebetulan pada saat itu saya masih menjabat sebagai anggota, sebelumnya juga saya tidak mengerti mengenai pengelolaan unit usaha ini seperti apa mbak, lalu kemudian saya dikirimkan oleh pihak atasan untuk mengikuti dan memahami bagaimana isi pelatihannya, karena kebetulan pada saat itu saya sedang tidak ada pekerjaan mbak.” (Informan Bapak Rasikun selaku ketua pengelola unit usaha Mandala Airo, 29 mei 2023).*



**Gambar 4. 5 Pelatihan mengenai pengelolaan unit usaha Mandala Airo**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Bapak Rasikun selaku kepala unit usaha Mandala Airo menjelaskan bahwa dengan adanya hal tersebut berdampak yang baik pada keberlangsungan unit usaha Mandala Airo sampai saat ini, yang mana unit usaha ini sekarang sudah berjalan lebih efektif dan lebih signifikan dibandingkan dengan sebelumnya, karena saat ini sudah banyak masyarakat Desa Mandala yang memberikan kepercayaannya untuk memakai jasa dari unit usaha Mandala Airo ini.

Terdapat pula ungkapan dari Unit usaha Mandala Minagro, unit usaha yang bergerak di bidang perkebunan, pertanian dan peternakan ini yaitu dimana pengelolanya yang bernama Bapak Kaslan selaku ketua unit usahanya, yang sudah diberikan pelatihan bertempat di Kecamatan Cimanggu dan pelatihannya mengenai pemakaian alat produksi yang berhubungan dengan unit usaha ini.

*“saya selaku kepala unit usaha Mandala Miangro ini pernah diberikan amanat oleh pihak atasan untuk mengikuti pelatihan, yang mana pelatihannya diselenggarakan selama 2 bulan dan bertempat di Dinas Pertanian dan Perkebunan kota Cilacap dan membahas mengenai bagaimana pengelolaanya yaitu terkait pemakaian alat produksi, pelatihan tersebut berada langsung dibawah pimpinan kedinasan dari mulai awal perencanaan sampai terealisasi saat ini dan berdampak adanya perubahan yaitu semakin berkembang hingga saat ini” (Informan Bapak Kaslan, selaku kepala unit usaha Mandala Minagro, 31 Mei 2023).*



**Gambar 4. 6 Pelatihan penggunaan alat produksi Mandala Minagro**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Bapak Kaslan selaku kepala unit usaha Mandala Managro tersebut, dapat membuktikan bahwasannya pelatihan sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu unit usaha BUMDesa, yaitu dengan melalui perantara pengurus BUMDesa dapat meningkatkan kualitas dirinya mengikuti pelatihan sehingga berdampak pada berkembang keterampilannya, unit usaha yang ada di BUMDesa saat ini sudah mengalami perubahan setelah diberikannya bekal berbagai pelatihan yang diikuti oleh pihak pengurus unit usaha BUMDesa bagian manajerial maupun pihak pengelola di lapangan sekalipun.

## **2. Analisis Dampak Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pengembangan Kinerja Karyawan di BUMDesa Mandala Jaya Melalui Tolak Ukur Metode Pengembangan**

Pelatihan merupakan termasuk kedalam salah satu metode yang ada di dalam pengembangan. Tentunya Metode pelatihan yang telah diterapkan tersebut perlu diukur apakah baik atau tidak. Metode pelatihan dapat dikatakan baik apabila mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan mengukur metode pelatihan tersebut tentunya bisa dengan menggunakan tolak ukur metode pengembangan, sehingga dapat ditarik kesimpulan apakah metode tersebut perlu diganti atau hanya perlu disempurnakan saja. Pengukuran metode pengembangan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

a. Prestasi kerja karyawan.

Jika prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah melakukan metode pelatihan baik, hal tersebut termasuk kualitas ataupun kuantitas maka kinerja karyawan akan meningkat, itu artinya yang menjadi tolak ukur dengan hasil dari pelaksanaan metode pelatihan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusianya cukup baik. Namun, jika prestasi kerjanya tetap, maka menurut Hasibuan, (2020), artinya adalah metode pelatihan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia nya kurang baik dan perlu diadakannya perbaikan.

Prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan suatu pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak BUMDesa Mandala Jaya sendiri. Di dalam penelitian ini dalam mengukur prestasi kerja yang dihasilkan oleh pengelola unit usaha BUMDesa Mandala Jaya diarahkan masuk kedalam tiga aspek, sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Terdapat beberapa unit usaha yang setelah mengikuti metode pelatihan kualitasnya menjadi lebih baik atau bisa dikatakan mengalami peningkatan, seperti pada unit usaha Mandala Airo, sebelumnya pengelola unit usaha ini kurang menguasai pemahaman mengenai bidangnya, tetapi setelah dikirimkan untuk mengikuti pelatihan dan berdampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas dalam dirinya, hal tersebut berpengaruh terhadap kualitas kerjanya sehingga dengan begitu dapat dikatakan meningkat, karena mampu memahami cara kerja alat dengan baik dan mampu memberikan kepercayaan kepada pelanggan karena sudah menerapkannya dengan baik, dan hal tersebut dipaparkan oleh Bapak Rasikun selaku kepala unit usaha Mandala Airo.

*“Benar mbak, setelah saya diberikan pelatihan dan ditambah dengan saya mengikuti pelatihan secara individu, secara pribadi itu berpengaruh baik pada diri saya sendiri yaitu bertambahnya pengetahuan saya, yang mana tadinya saya lalai dalam arti kurang memperhatikan kerusakan dari mesinnya, sekarang saya jadi lebih faham apabila pada saat terjadi kerusakan, sehingga saya bisa mengantisipasi jika terdapat kerusakan lagi nantinya” (Informan Bapak*



*Rasikun selaku kepala unit usaha Mandala Airo, 29 Mei 2023).*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Bapak Rasikun selaku Kepala Unit Usaha Mandala Airo, hal tersebut membuktikan bahwa untuk kualitas kerja dikatakan mengalami perubahan setelah kepala unit dari usaha Mandala Airo tersebut mengikuti kegiatan pelatihan. Maka, dapat difahami jika kualitas kerja meningkat tentunya dapat berpengaruh terhadap pengembangan dalam kinerjanya.

## 2) Kuantitas Kerja

Pengelolaan pada unit usaha BUMDesa Mandala Jaya ini tidak dapat diukur dari pencapaian target dalam waktu satu hari, kuantitas kerja pada unit usaha BUMDesa Mandala Jaya dapat diukur dari bagaimana pengelolanya sendiri dalam menciptakan suatu inovasi yang baru dan hal tersebut dibuktikan oleh salah satu unit usaha BUMDesa Mandala Jaya, yang mana itu terdapat pada unit usaha Mandala Resik, sebelumnya unit usaha ini belum mempunyai pengetahuan mengenai macam-macam sampah agar nantinya sampah tersebut dapat diolah kembali menjadi sesuatu yang bermanfaat dan itu dipaparkan oleh Bapak Rohmadin selaku kepala unit usaha Mandala Resik.

*“Setelah saya diberikan pelatihan yang bertempat di Kota Majenang, yang mana isi dari pelatihannya adalah mengenai bagaimana memilah dan mengelola sampah yang baik dan benar agar menjadi pupuk organik yang ramah lingkungan mbak, dan setelah mengikuti pelatihan tersebut, akhirnya saya dapat mengetahui tentunya bisa juga berbagi informasi kepada teman-teman saya yang lain, sehingga hal tersebut bisa dijadikan sampingan pekerjaan untuk membuahkan hasil”* (Informan Bapak Rohmadin selaku kepala unit usaha Mandala Resik, 29 Mei 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Bapak Rohmadin selaku kepala unit usaha Mandala Resik, hal tersebut dapat membuktikan bahwa kuantitas kerja berupa inovasi yang dihasilkan melalui pelatihan yang diikuti oleh Bapak Rohmadin selaku kepala unit Mandala Resik pada BUMDesa Mandala Jaya dapat dikatakan meningkat, dikarenakan setelah mengikuti pelatihan tersebut dapat dikatakan bahwa inovasi yang

dimiliki oleh karyawan meningkat maka berdampak pada kinerja karyawan juga akan mengalami pengembangan.

### 3) Hubungan Kerja

Pengelola unit usaha BUMDesa Mandala Jaya saat ini dalam menjalin hubungan kerja dapat dikatakan baik, hal tersebut terbukti oleh unit usaha Mandala Resik, dimana pada unit usaha ini terdapat jadwal pengangkutan sampah, dan pengelola unit usaha ini selalu mengedepankan solidaritas, hal tersebut dinyatakan oleh Bapak Rohmadin selaku kepala unit usaha Mandala Resik.

*“Kalau untuk sistem pengangkutan sampah di desa Mandala itu, kita bersama-sama mengangkut sampah dari setiap dusun ke dusun mba, kita selalu mengedepankan kerjasama antar sesama pegawai mandala resik ini mbak, kebetulan kan kita mengangkut sampah dalam jumlah banyak dan jika kita berpencar otomatis takutnya ada yang mengalami kesusahan entah itu dalam mengangkut sampah atau masalah transportasinya” (Informan Bapak Rohmadin selaku kepala unit usaha Mandala Resik, 29 Mei 2023).*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rohmadin selaku kepala unit usaha Mandala Resik, adanya pemaparan di atas menunjukkan bahwa semua karyawan unit usaha Mandala Resik selalu mengedepankan kebersamaan dalam pelaksanaan kerjanya, dalam arti bahwa mereka mampu untuk saling bekerja sama antar karyawan. Dengan adanya hubungan kerja yang dijalin tersebut maka dapat membuktikan bahwa semakin meningkatnya hubungan kerja sesama karyawan juga akan berpengaruh terhadap mengembangnya kinerja karyawan.

#### b. Kedisiplinan karyawan

BUMDesa Mandala Jaya saat ini belum mempunyai fasilitas kantor, dalam arti bahwasannya kantor BUMDesa Mandala Jaya masih menyatu dengan kantor Pemerintahan Desa Mandala. Dan untuk penilaian kedisiplinan karyawan ini sendiri dinilai dari ketepatan waktu dalam melaksanakan setiap usahanya yang dilakukan. Seperti pada unit usaha Mandala Resik, dimana dalam unit usaha ini terdapat jadwal pengangkutan sampah yaitu satu minggu sekali. Hal tersebut dipaparkan oleh Bapak

Rohmadin selaku kepala unit usaha Mandala Resik.

*“Dalam unit usaha Mandala Resik ini mempunyai jadwal pengangkutan sampah mbak, dan itu dilakukan pada hari selasa, Kamis dan minggu dengan dimulai dari pagi hari sampai siang hari dan kegiatan tersebut merupakan termasuk kedalam kegiatan wajib yang dilakukan oleh pengelola unit usaha Mandala Resik” (Informan Bapak Rohmadin selaku kepala unit Mandala Resik, 29 Mei 2023).*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Bapak Rohmadin selaku kepala unit usaha Mandala Resik, sehingga dapat difahami bahwa karyawan unit usaha Mandala Resik pada penilaian kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan setiap usaha yang dilakukan dapat dikatakan mengalami peningkatan. Jadi kedisiplinan dari pada BUMDesa Mandala Jaya ini baik dalam hal operasionalnya. Dengan adanya kedisiplinan waktu usaha yang dilakukan tersebut maka membuktikan bahwa semakin meningkatnya ketepatan waktu juga akan semakin mengembangkannya kinerja karyawan.

c. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin

Kondisi yang terjadi saat ini pada BUMDesa Mandala Jaya terkait kerusakan alat dan mesin produksi yang digunakan untuk bagian operasionalnya menjadi berkurang, dikarenakan adanya pelatihan. Seperti pada unit usaha Mandala Karya yang mendapat pelatihan bertempat di Kota Semarang, pelatihan tersebut mengenai penggunaan alat konstruksi, penjelasan tersebut dipaparkan oleh Bapak Budi selaku kepala unit usaha Mandala Karya.

*“ya benar mbak, saya sebagai kepala unit Mandala Karya diberikan tugas untuk mengikuti pelatihan mengenai penggunaan alat konstruksi, dikarenakan sebelumnya terdapat beberapa kejadian mengenai kerusakan mesin produksi yang ada di unit usaha Mandala Karya ini, dan setelah mengikuti pelatihan tersebut, tingkat kerusakan pada mesin produksi menjadi berkurang, dikarenakan itu tadi diberikannya pengetahuan berupa pelatihan mbak” (Informan Bapak Budi selaku kepala unit usaha Mandala Karya, 30 Mei 2023).*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Budi selaku kepala unit usaha Mandala Karya, dapat difahami bahwa karyawan unit usaha Mandala

Karya sudah dapat memahami dan menerapkan tata cara penggunaan mesin dan alat-alat kerja dengan benar. Sehingga dapat dikatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan tersebut, maka tingkat kerusakan pada alat ataupun mesin produksi menurun dan jika tingkat kerusakannya menurun artinya kinerjanya dapat meningkat.

d. Tingkat kecelakaan karyawan

Kecelakaan karyawan yang pernah terjadi disebabkan oleh karyawan unit usaha BUMDesa Mandala Jaya yang kurang menguasai penggunaan peralatan yang dipakai ataupun kurang mempelajari bagaimana cara penggunaannya. Seperti pada unit usaha Puskomedia Mandala yang bertempat di Puskomedia Banyumas. Hal tersebut dijelaskan oleh Informan Ibu Nani Supriyanti selaku kepala unit usaha Puskomedia Mandala yaitu,

*“saya selaku ketua unit usaha ini, diberikan tanggungjawab untuk mengirimkan anggota saya yang bekerja pada bagian operasional lapangan untuk dapat mengikuti pelatihan tersebut, pelatihan yang diikuti anggota saya mengenai bagaimana perawatan jaringan mbak, agar nantinya berguna untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan pada karyawan, dengan adanya pelatihan tersebut anggota saya jadi terbantu mbak, yang mana tadinya mereka kurang faham dari mulai pemasangan dan perawatannya, tetapi setelah mengikuti pelatihan tersebut anggota saya menjadi faham dan pengetahuan pun bertambah, bahkan sampai saat ini banyak masyarakat yang memakai pelayanan internet berupa pemasangan wifi yang sudah disediakan dari unit usaha ini mbak” (Informan Ibu Nani Supriyanti selaku kepala unit usaha Puskomedia Mandala, 29 Mei 2023).*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Ibu Nani Supriyanti selaku kepala unit usaha Puskomedia Mandala tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan sudah mulai memahami dan menerapkannya dengan baik di lapanganyaitu mengenai bagaimana tata cara pemasangan alat dengan benar. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa jika tingkat kecelakaan karyawannya menurun, maka kinerja karyawannya akan berkembang.

e. Tingkat upah insentif karyawan

Upah insentif yang diterima seluruh karyawan di BUMDesa Mandala Jaya diberikan berdasarkan sesuai dengan pendapatan dari setiap kegiatan usahanya, dan sistem pembagian upah insentif dilakukan pada setiap satu

bulan sekali. Sistem upah insentif ini berlaku untuk semua unit usaha BUMDesa Mandala Jaya. Informan Bapak Cepi Dede Setyawan selaku Wakil Dewan Komisaris menyebutkan bahwa,

*“Saya sebenarnya ingin memberikan insentif yang banyak kepada pengelola unit usaha BUMDesa Mandala Jaya, begitu juga mereka pasti menginginkan insentif yang banyak pula, tapi upah insentif yang diterima disini ya hanya berdasarkan pendapatan atau pemasukan setiap bulannya. Disisi lain juga dikarenakan juga pelanggan unit usaha ini yang kurang kesadarannya dalam membayar iuran yang mana itu sudah menjadi kewajibannya” (Informan Bapak Cepi Dede Setyawan selaku Wakil Dewan Komisaris unit usaha BUMDesa Mandala Jaya, 25 Desember 2021).*

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Cepi Dede Setyawan selaku Wakil Dewan Komisaris BUMDesa Mandala Jaya, bahwa terkait pemberian upah insentif karyawan itu berdasarkan hasil kerja dari karyawan itu sendiri dan sampai saat ini masih tetap saja sama, dalam arti tidak adanya peningkatan. Selain itu, ditambah dengan kurangnya kesadaran pelanggan unit usaha ini dalam membayar iuran yang mana hal itu sudah menjadi kewajibannya dan kurangnya rasa menghargai jasa yang telah diberikan oleh para pengelola unit usaha BUMDesa Mandala Jaya. Sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap banyak sedikitnya upah insentif yang didapat oleh karyawan BUMDesa Mandala Jaya. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa terkait upah insentif karyawan tidak mengalami kenaikan maka pengembangan kinerja juga akan menurun, atau metode yang diterapkan kurang baik.

f. Prakarsa karyawan

Dalam hal prakarsa karyawan ini, pihak pengurus BUMDesa Mandala Jaya mampu bekerja mandiri dan dapat mengembangkan kreativitasnya. Prakarsa karyawan ini dapat dinilai dari bagaimana pengurus BUMDesa dalam menangani komplain yang diberikan oleh pelanggan, Informan Ibu Nani Supriyanti selaku kepala unit usaha dari Puskomedia Mandala memberikan penjelasan, sebagai berikut:

*“Biasanya kalau ada komplain mengenai tidak berjalannya jaringan internet wifi dari pelanggan langsung saya bicarakan dengan anggota saya yang berperan dalam bagian operasional di lapangan mbak, dan biasanya*

*kesalahan tersebut terjadi karna adanya kabel putus atau tiang yang untuk menyambungkan kabel satu dengan yang lainnya roboh, tetapi itu semua dapat teratasi dengan sikap tanggap dari anggota saya mba, sehingga masalah apapun termasuk komplain dari pelanggan masih bisa di atas i oleh pihak kami sendiri mbak” (Informan Ibu Nani Supriyanti selaku kepala unit usaha Puskomedia Mandala, 29 Mei 2023).*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan Ibu Nani Supriyanti selaku kepala unit usaha Puskomedia Mandala, bahwa dalam penanganan komplain dari pelanggan mampu untuk ditangani oleh karyawannya dalam bagian operasional dilapangan. Artinya, ketika karyawan selesai mengikuti pelatihan dan bisa meminimalisir adanya komplain serta ketidakpuasan pelanggan, berarti dapat disimpulkan bahwa pakarsa karyawan menurun sehingga pengembangan kinerja melalui pelatihan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilaksanakan mengalami peningkatan.

g. Kepemimpinan dan keputusan manajer

Sistem kepemimpinan di BUMDesa Mandala Jaya masih didasarkan atas karyawan yang lebih lama bekerja pada perusahaan Maka dalam hal pengambilan keputusan biasanya mengedepankan senioritas sehingga usul-usul kecil juga kurang diperhatikan. Hal tersebut dijelaskan oleh informan Bapak Sofyan selaku kepala unit usaha Mandala Mart, sebagai berikut :

*“Di BUMDesa Mandala Jaya saat ini masih kental dengan adanya adat senioritas mbak, yang menjadi direktur beserta atasan-atasan lainnya merupakan orang-orang yang sudah bekerja lama disini mbak, jadi kalau kami sebagai bawahan hanya manut-manut saja mbak. Jadi sebenarnya kadang kita juga merasa kurang nyaman saja untuk mengemukakan pendapat sehingga lebih baik kami memilih diam. Sehingga dengan begitu juga kita kurang mengerti maksud antara satu sama lain” (Informan Bapak Sofyan selaku kepala unit usaha Mandala Mart, 30 Mei 2023).*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Bapak Sofyan selaku kepala unit usaha Mandala Mart, bahwa terkait kepemimpinan atau keputusan manajer di BUMDesa Mandala Jaya sampai saat ini masih membawa sistem senioritas, keputusan-keputusan yang diambil pun juga tidak selalu mengajak diskusi, namun atas kemauan sendiri. Jadi yang berkuasa adalah yang lebih lama bekerja disana. Dalam hal ini berkaitan

dengan keputusan-keputusan yang dibuat oleh atasan setelah melakukan metode pelatihan atau sebelum masih tetap sama yaitu dengan menggunakan sistem senioritas, jadi tim bekerja menjadi kurang solid.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui metode pelatihan yaitu *on the job training* dan *off the job training* memperoleh hasil bahwa metode pelatihan tersebut dapat dikatakan berpengaruh baik, dikarenakan sudah memenuhi indikator mengenai kualitas sumber daya manusianya yaitu diantaranya dengan meningkat pengetahuan karyawan, sehingga memberikan perubahan mengenai hal manajerial, yaitu adanya pengetahuan mengenai pembukuan yang mana tadinya karyawan tersebut tidak mengetahui bagaimana tata cara pembukuan, setelah diberikan pelatihan karyawan menjadi bertambah pengetahuannya mengenai bagaimana tata cara pembukuan yang benar. Selain itu, pada bagian operasional di lapangan seperti pada penggunaan alat dan mesin produksi yang baik dan benar, yang mana bahwasannya sebelum mendapatkan pelatihan karyawan belum mampu dalam mengoperasikan alat dan mesin produksi yang sesuai dengan bidang unit usahanya, tetapi setelah diberikan pengetahuan melalui pelatihan oleh pihak luar, sehingga berdampak baik tentunya hingga saat ini karyawan unit usaha BUMDesa sudah mampu dan faham dalam hal penggunaan mengenai alat mesin sampai dengan perawatan alat dan mesin produksi tersebut.
2. Secara kumulatif, pelaksanaan pengembangan kinerja karyawan melalui tolak ukur metode pengembangan dapat dikatakan sudah memberikan dampak yang baik, dalam arti bahwa sudah memenuhi indikator-indikatornya yaitu mengenai prestasi kerja karyawan yang didalamnya terdapat tiga aspek penilaian yakni kualitas kerja, yang mana para karyawan mampu memahami cara kerja alat yang sebelumnya tidak mempunyai pengetahuan, kuantitas kerja yang mana para karyawan mampu menciptakan inovasi baru dengan mengelola sampah bekas menjadi pupuk organik dan hubungan kerja yang telah dijalin terlihat



solid antar sesama karyawan, kedisiplinan karyawan yang terus konsisten dalam menjalankan kewajibannya memberikan pelayanan kepada masyarakat, berkurangnya tingkat kerusakan alat produksi atau mesin operasional dikarenakan karyawan yang menambah wawasan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan, sehubungan dengan hal itu juga berpengaruh terhadap berkurangnya kecelakaan karyawan dikarenakan pengetahuan yang sudah memadai, dalam hal tingkat upah insentif karyawan sampai saat ini masih sama saja seperti sebelumnya atau dapat dikatakan belum ada peningkatan, dengan begitu dapat dikatakan bahwa metode yang diterapkan kurang baik. Selain itu, adanya prakarsa karyawan, yang mana dalam hal ini karyawan mampu bekerja mandiri dalam hal mengembangkan kreativitasnya seperti mengatasi komplain dari para pelanggan karena unit usaha BUMDesa Mandala dalam hal operasionalnya berbasis pelayanan kepada masyarakat, dan yang terakhir yaitu mengenai sistem kepemimpinan dan keputusan manajer, dalam hal ini semua keputusan dan ketetapan masih harus bergantung dengan sistem yang diberikan oleh pemimpin dalam BUMDesa Mandala Jaya dalam arti belum sepenuhnya dalam mengambil keputusan terdapat masukan dari para karyawan atau pengelola unit usaha BUMDesa Mandala Jaya.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis, maka beberapa yang dapat disampaikan, sebagai berikut:

### **1. Bagi pihak BUMDesa Mandala Jaya**

Pihak BUMDesa Mandala Jaya dalam melaksanakan pengelolaan unit usaha hendaknya mengadakan pertemuan agar dapat mendapat terjalinnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, sehingga pihak pengelola juga bisa memberikan masukan dan saran terkait berjalannya unit usaha yang ada BUMDesa Mandala Jaya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis berharap untuk peneliti selanjutnya dapat meningkatkan ketekunan dalam mencari, mengolah, serta menganalisis data penelitian yang sudah ada agar ke depannya lebih spesifik lagi mengenai kinerja perusahaanya.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

- Haryono, S. 2018, *Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasinya*. Luxima Metro Media, Jakarta Timur.
- Hasan , A., & Gusnardi . 2018. *Optimalisasi Pengelolaan Pendapatan Asli Desa dan Badan Usaha Milik Desa dalam Meningkatkan Pembangunan Perekonomian*. Pekan Baru : Taman Karya.
- Hasibuan , M. 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat , R., & Wijaya , C. 2017. *Ayat-ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan : Mumtaz Advertising .
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM* . Alfabeta , Bandung.
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian* . Antasari Press, Banjarmasin.
- Rivai , V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* . Rajawali Press, Depok.
- Silaeni, R , N., .2021. *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada, Bandung.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kulitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Suparji. 2019. *Pedoman Tata Kelola BUM Desa (Badan Usaha Milik Desa)*. UAI Press, Jakarta.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Tjiptoherijanto, P., & Soemitro, S. 1998. *Pemberdayaan Penduduk dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Cita Putra Bangsa .
- Yusuf , M. 2016. *Kinerja Islami* . Lafadz Jaya, Mataram.

### JURNAL :

- Agung. 2017. "Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia", *dalam Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 2, No.1.
- Anggadini, S., Subekti, V., Damayanti, S., & Fahrana, E. 2019. "Keterandalan Laporan Keuangan : Dampak dari Kualitas SDM", *dalam Jurnal is The Best: Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise*, Vol. 6, No.1.
- Awaluddin. 2021. "Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan

- Mutu Sekolah", *dalam Journal Educational Research and Social Studies*, Vol. 5, No.2.
- Christy, Y., Joni, Handayani, R., Setiana, S., Natalia, M., Lisa, I., et al. 2020. "Peningkatan Kualitas SDM dan Daya Dorong Ekonomi BUM Desa Sirnajaya Garut", *dalam Jurnal Abdimas*, Vol. 2, No. 1.
- Fatimah, R. 2018. "Mengembangkan Kualitas Usaha Milik Desa (Q-BUM Desa) untuk Melestarikan Ketahanan Ekonomi Masyarakat dan Kesejahteraan Adaptif: Perancangan Sistem Kewirausahaan Desa dengan Menggunakan Model Tetrapreneur", *dalam Jurnal Studi Pemuda*, Vol. 7, No.2.
- Harini, S., Pertiwi, S., & Rochman, N. 2015. "Peningkatan Kualitas SDM Melalui Pelatihan dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Pendapatan", *dalam Jurnal Qardhul Hasan*, Vol. 1, No.1.
- Harkat, A., Amin, M., Firmansyah, B., & Aisyah, S. 2022. "Analisis Pengelolaan dan Kinerja Badan Usaha Milik Desa", *dalam Journal of Business and Management*, Vol. 2, No.3.
- Humaira, D. 2022. "Pemberdayaan Masyarakat Melalui Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) di Desa Purwasari Kecamatan Purwasari Kabupaten Karawang", *dalam Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, Vol. 7, No.2.
- Kamal Dzaky, M., & Saylendra, N. (n.d.). "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan BUMDesa Produk Jahe Merah KS Campernik di Desa Kertaharja", *dalam Jurnal Pengabdian Mahasiswa*, Vol. 2, No.2.
- Massie, M., Langkay, J., & Mokat, J. 2022. "Kinerja Pengurus BUMDesa Berkat Kambuan", *dalam Jurnal Socia Logica*, Vol. 1, No.2.
- Mekarisce, A.A. 2020. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat", *dalam Jurnal Ilmiah Masyarakat*. Vol
- Nursam, N. 2017. "Manajemen Kinerja", *dalam Journal of Islamic Education Management*, Vol. 2, No.2.
- Pratiwi, M.A. 2018. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Saluran Distribusi Usaha Kecil Menengah (UKM)", *dalam Jurnal Valuta*, Vol. 4, No.2.
- Saputra Darma, F. 2021. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja BUM Desa Dile dalam Pengelolaan Unit-Unit Usaha", *dalam Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6, No.7.
- Setiawan, S., Dewi, N., Gunawan, Y., En, T., Tin, S., Geraldine, et al. 2021. "Proses dan Hasil Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada BUMDesaRancabango Garut", *dalam Jurnal Abdimas*, Vol. 2, No.2.
- Sinarwati, N., & Prayudi, A. 2021. "Kinerja Badan Usaha Milik Desa dan Kontribusinya Bagi Pendapatan Asli Desa", *dalam Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 10,

No.3.

Susan , E. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia", *dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9, No.2.

Syafrizal, R., .2019. "Analisis Kinerja *Islamic Human Resources* Berdasarkan Metode *Maslahah Scorecard* (Studi Kasus PT. Inalum)", *dalam Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 7, No.2.

Vevi , D., AB , S., & Efendi , M. 2022. "Analisis Good Corporate Governance Badan Usaha Milik Kampung Menuju Kinerja yang Sehat", *dalam Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 4, No.1.

Waldan, R., 2018. “ *Quality Of Work Life* Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam”, *dalam Jurnal Al-Hikmah: Dakwah*, Vol. 10, No.1.

Wulandari , K., & Alamsyah, S. 2022. "Evaluasi Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Desa", *dalam Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol 1, No.2.

#### **SKRIPSI :**

Irmayanti, I. 2018. "Sistem Pendistribusian Beras Miskin dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Masyarakat Desa Tinggimae Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa)", *Skripsi*. Makassar: Universitas Islam Negeri Makassar.

Kartikasari, Tetty., T. 2019. "Kontribusi Badan Usaha Milik Desa Melalui program Kemitraan Membangun Desa Mandiri dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat di Desa Mulyosari Studi pada Badan Usaha Milik Desa Sinar Mulya Ditinjau dari Perspektif Islam", *Skripsi*. Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.

#### **INTERNET :**

Admin. 2022. "Data dan Sumber Data Kualitatif". <https://lmsspada.kemdikbud.go.id>, Diakses pada 15 April 2023, pukul 22:44

Dewi , R., Irama , N., & Kahirunnisa . 2019. "Analisis Penerapan Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Desa" . In Prossiding Seminar .diakses pada 5 Juli 2023.

Kemendesa. 2019. <https://kemendesa.go.id/berita/view/detil/2862/tercatat-sebanyak-61-persen-desa-telah-memiliki-bumdes?page=home>. diakses 3 April 2023

Kemendagri. 2022. <https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/1032/273-juta-penduduk-indonesia-terupdate-versi-kemendagri>. diakses 6 Juni 2023

Kemenkeu. 2022. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/lubuksikaping/id/data-publikasi/artikel/3054-meningkatkan-kemandirian-ekonomi-desa-melalui-penyertaan-badan-usaha-milik-desa.html>. diakses 6 Juni 2023

Kementerian Agama. "Surah Al-Baqarah"  
<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.quran.kemenag>, diakses 25 Juni 2023, pukul 10:24

Kementerian Agama. "Surah At-Taubah"  
<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.quran.kemenag>, diakses 25 Juni 2023, pukul 10:25

Kompas. 2023 . <https://www.kompas.id/baca/opini/2023/05/15/kinerja-bum-desa>. diakses 4 Juli 2023

Salma. *"Mengenal Apa Itu Objek Penelitian, Macam-Macam dan Contohnya"*.  
<https://penerbitdeepublishcom>. Diakses pada 15 Mei 2023, pukul 22.00

Septina , R. . 2018. *Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Science dan Teknologi* .

Ulaemy. *"Cara Menentukan Subjek Penelitian Secara Kuantitatif dan Kualitatif"*.  
<https://penerbitbuku.co.id/cara-menentukan-subjek-penelitian/>. Diakses pada 17 Mei 2023, pukul 15:03





**LAMPPIRAN**

PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

## Pedoman Wawancara

Wawancara dengan informan Bapak Slamet selaku Kepala Desa Mandala dan Penasehat/Komisaris BUMDesa Mandala Jaya (4 Juni 2023)

2. Bagaimana Gambaran umum Desa Mandala ?
3. Berapa jumlah penduduk Desa Mandala ?
4. Berapa jumlah penduduk Desa Mandala berdasarkan Pekerjaan/Mata pencaharian ?
5. Bagaimana struktur organisasi pemerintahan desa Mandala ?
6. Apa Visi dan Misi Pemerintahan Desa Mandala ?
7. Berapa Luas Wilayah Desa Mandala ?
8. Apa saja tujuan pendirian BUMDesa Mandala Jaya ?

Wawancara dengan informan Bapak Cepi Dede Setyawan selaku Wakil Komisaris BUMDesa Mandala Jaya (25 Desember 2021)

1. Unit Usaha apa sajakah yang sudah memberikan keuntungan terhadap PaDesa?
2. Bagaimana sejarah berdirinya BUMDesa Mandala Jaya?
3. Bagaimana susunan kepengurusan BUMDesa Mandala Jaya?
4. Apa saja program unit usaha di BUMDesa Mandala Jaya?
5. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia di BUMDesa Mandala Jaya?
6. Unit usaha apa saja yang sudah melakukan pelatihan dengan metode *on the job training* ?
7. Unit usaha apa saja yang sudah melakukan pelatihan dengan metode *off the job training* ?
8. Bagaimana pelaksanaan pengembangan kinerja di BUMDesa Mandala Jaya?
9. Apa saja indikator yang terdapat pada tolak ukur metode pengembangan di BUMDesa Mandala Jaya?
10. Bagaimana mengenai tingkat upah insentif yang diterima pengelola unit usaha BUMDesa Mandala Jaya ?



Wawancara dengan informan Bapak Toharun selaku Ketua dan Sekretaris BUMDesa Mandala Jaya (30 Mei 2023)

1. Nama Bapak siapa ?
2. Apa jabatan Bapak saat ini di BUMDesa Mandala Jaya?
3. Seperti apa pelatihan yang pernah bapak ikuti ?

Wawancara dengan informan Bapak Budi selaku Kepala Unit Usaha Mandala Karya (30 Mei 2023)

1. Unit usaha ini bergerak dibidang apa?
2. Ada berapa fasilitas dalam unit usaha Mandala Karya ?
3. Dimana tempat penyimpanan fasilitas Mandala Karya ?
4. Berapakah nominal harga yang ditarif untuk penyewaan fasilitas Mandala Karya ?
5. Berapakah jarak antara tempat penyimpanan fasilitas Mandala Karya dengan kantor BUMDesa Mandala Jaya?
6. Berapakah jarak antara tempat penyimpanan fasilitas Mandala Karya dengan unit usaha Mandala Airo, Mandala Mart dan Puskomedia Mandala ?
7. Berapakah jarak antara tempat penyimpanan fasilitas Mandala Karya dengan unit usaha Mandala Minagro dan Mandala Resik ?
8. Bagaimana tingkat kerusakan alat atau mesin produksi unit usaha BUMDesa Mandala Jaya ?

Wawancara dengan informan Bapak Rasikun selaku kepala Unit Usaha Mandala Airo (29 Mei 2023)

1. Unit usaha ini bergerak dibidang apa ?
2. Berapa jumlah total Kepala Keluarga (KK) yang sudah memaki unit usaha Mandala Airo ini ?
3. Berapa nominal harga untuk memakai unit usaha Mandala Airo ini ?
4. Bagaimana sistem pembayaran untuk setiap bulannya ?

Ada berapakah titik unit usaha Mandala Airo ?

5. Ada dimanakah titik unit usaha Mandala Airo ?
6. Berapa jarak antara satu titik dengan titik kedua?
7. Dekat dengan unit usaha apakah unit usaha Mandala Airo ini ?
8. Berapakah jarak antara unit usaha Mandala Airo dengan kantor BUMDesa Mandala Jaya ?
9. Berapakah jarak antara unit usaha ini dengan unit usaha Mandala Minagro dan Mandala Resik ?
10. Bagaimana mengenai kualitas kerja unit usaha BUMDesa Mandala Jaya ?

Wawancara dengan informan Bapak Kaslan selaku Kepala Unit Usaha Mandala Minagro (31 Mei 2023)

1. Unit usaha ini bergerak dibidang apa ?
2. Untuk bidang perkebunan, terdapat apa ?
3. Dalam waktu berapa masa panen buah pepaya California ?
4. Berapa banyak buah pepaya California jika panen ?
5. Berapa harga jual per/kilo untuk buah pepaya California ?
6. Berapa luas lahan untuk bidang perkebunan ?
7. Untuk bagian pertanian, terdapat apa ?
8. Berapa harga untuk penjualan pupuk ?
9. Berapa untuk penyediaan pupuk ?
10. Selain pupuk, apakah unit usaha ini memegang usaha lain ?
11. Untuk bagian pertanian, terdapat apa ?
12. Terdapat berapa ekor untuk saat ini ?
13. Berapa luas lahannya ?
14. Apakah bapak pernah mengikuti pelatihan ?
15. Apakah unit usaha ini terdapat alat atau mesin produksi ?
16. Dimanakah tempat penyimpanannya ?
17. Dekat dengan unit usaha apa sajakah unit usaha Mandala Minagro ini ?
18. Berapakah jarak antara unit usaha ini dengan unit usaha Mandala Resik ?
19. Berapakah jarak antara unit usaha ini dengan tempat pengelolanya ?

20. Berapakah jarak antara unit usaha ini dengan unit usaha Mandala Airo dan puskomedia Mandala ?
21. Berapakah jarak unit usaha ini dengan kantor BUMDesa Mandala Jaya ?

Wawancara dengan informan Bapak Sofyan selaku Kepala Unit Usaha Mandala Mart (30 Mei 2023)

1. Unit usaha ini bergerak dibidang apa ?
2. Pasar caplek ini bertempat dimana ?
3. Apakah ada persyaratan untuk membuka stand di pasar caplek ?
4. Hari apa saja pasar caplek ini buka ?
5. Unit usaha Mandala Karya ini dekat dengan unit usaha apa saja ?
6. Berapakah jarak antara unit usaha ini dengan unit usaha Mandala Airo dan Puskomedia Mandala ?
7. Berapakah jarak antara unit usaha ini dengan kantor BUMDesa Mandala Jaya ?
8. Berapakah jarak antara unit usaha ini dengan unit usaha Mandala Minagro dan Mandala Resik ?
9. Bagaimana sistem kepemimpinan dan keputusan manajer dalam unit usaha BUMDesa Mandala Jaya ?

Wawancara dengan informan Bapak Rohmadin selaku Kepala Unit Usaha Mandala Resik (29 Mei 2023)

1. Unit usaha ini bergerak dibidang apa ?
2. Fasilitas apa sajakah yang ada di unit usaha Mandala Resik ?
3. Dimanakah tempat penyimpanan fasilitas unit usaha Mandala Resik ini ?
4. Bagaimana pembagian tong sampah untuk setiap dusun ?
5. Hari apa sajakah kegiatan pengangkutan sampah ini ?
6. Bagaimana sistem pembayaran dalam unit usaha Mandala Resik ini ?
7. Bagaimanakah untuk sistem kerja dalam unit usaha Mandala Resik ini ?
8. Berapakah jarak antara tempat penyimpanan fasilitas unit usaha ini dengan Mandala Minagro ?

9. Berapakah jarak antara tempat penyimpanan fasilitas unit usaha ini dengan kantor BUMDesa Mandala Jaya ?
10. Berapakah jarak antara tempat penyimpanan fasilitas unit usaha ini dengan unit usaha Mandala Karya ?
11. Berapakah jarak antara tempat penyimpanan fasilitas unit usaha ini dengan unit usaha Mandala Mart, Mandala Airo dan Puskomedia Mandala ?
12. Bagaimana kuantitas dari unit usaha BUMDesa Mandala Jaya ?
13. Bagaimana hubungan kerja antar karyawan unit usaha Mandala Jaya ?
14. Bagaimana kedisiplinan dalam unit usaha BUMDesa Mandala Jaya ?

Wawancara dengan informan Ibu Nani Supriyanti selaku Kepala Unit Usaha Puskomedia Mandala (29 Mei 2023)

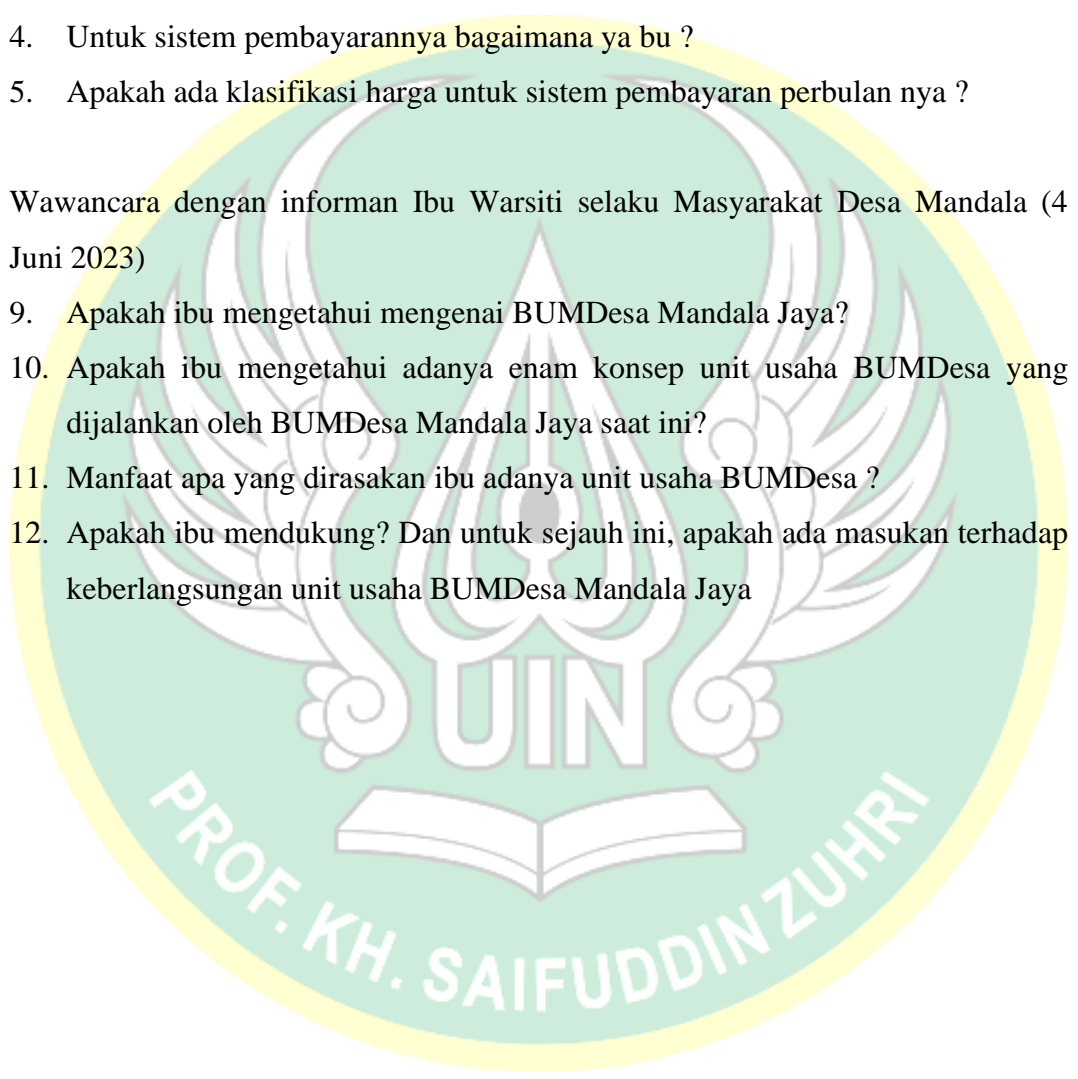
1. Unit usaha ini bergerak dibidang apa ?
2. Dimana letak unit usaha ini ?
3. Dekat dengan apa unit usaha ini ?
4. Ada berapakah jumlah pelanggan yang memakai unit usaha Puskomedia Mandala ini ?
5. Berapa nominal harga untuk pemakaian unit usaha Puskomedia Mandala ini ?
6. apakah ada klasifikasi harga untuk memakai unit usaha Puskomedia Mandala ini ?
7. Dekat dengan unit usaha puskomedia Mandala ini ?
8. Berapakah jarak antara unit usaha ini dengan unit usaha Mandala Airo dan Mandala Mart ?
9. Berapakah jarak antara unit usaha ini dengan kantor BUMDesa Mandala Jaya ?
10. Berapakah jarak unit usaha ini dengan unit usaha Mandala Minagro dan Mandala Resik ?
11. Bagaimana tingkat kecelakaan karyawan dalam unit usaha BUMDesa Mandala Jaya ?
12. Bagaimana prakarsa karyawan dalam unit usaha BUMDesa Mandala Jaya ?

Wawancara dengan informan Ibu Haryati selaku pelanggan Unit Usaha BUMDesa (Unit usaha Mandala Mart, penyewa di pasar caplek, 31 Mei 2023)

1. Sudah berapa lama ibu bergabung menjadi penjual di pasar caplek ?
2. Persyaratan apa saja yang disiapkan untuk membuka stand di pasar caplek ini ?
3. Berapa nominal harga untuk mendaftar di pasar caplek ?
4. Untuk sistem pembayarannya bagaimana ya bu ?
5. Apakah ada klasifikasi harga untuk sistem pembayaran perbulan nya ?

Wawancara dengan informan Ibu Warsiti selaku Masyarakat Desa Mandala (4 Juni 2023)

9. Apakah ibu mengetahui mengenai BUMDesa Mandala Jaya?
10. Apakah ibu mengetahui adanya enam konsep unit usaha BUMDesa yang dijalankan oleh BUMDesa Mandala Jaya saat ini?
11. Manfaat apa yang dirasakan ibu adanya unit usaha BUMDesa ?
12. Apakah ibu mendukung? Dan untuk sejauh ini, apakah ada masukan terhadap keberlangsungan unit usaha BUMDesa Mandala Jaya



# DOKUMENTASI PENELITIAN

## 1. Lampiran 1 : Dokumentasi Penelitian

### a. Logo Kantor Pemerintahan Desa Mandala



### b. Logo BUMDesa Mandala Jaya.



c. Bagan struktur kepengurusan BUMDesa Mandala Jaya.



d. Kantor BUMDesa Mandala Jaya.



- e. Wawancara dengan informan Bapak Slamet selaku Kepala Desa sekaligus Penasehat/Komisaris BUMDesa Mandala Jaya (4 Juni 2023)





- f. Wawancara dengan informan Bapak Cepi Dede Setyawan selaku Sekretaris Desa Mandala sekaligus Wakil Dewan Komisaris BUMDesa Mandala Jaya. (25 Desember 2021)



- g. Wawancara dengan informan Bapak Toharun selaku Ketua dan Sekretaris BUMDesa Mandala Jaya (30 Mei 2023)



- h. Wawancara dengan informan Bapak Budi selaku kepala unit usaha Mandala Karya.( 30 Mei 2023)



ZUHRI

- i. Wawancara dengan informan Bapak Rasikun selaku kepala unit usaha Mandala Airo (29 Mei 2023)



- j. Wawancara dengan informan Bapak Kaslan selaku kepala unit Usaha Mandala Minagro (31 Mei 2023)



- k. Wawancara dengan informan Bapak Sofyan selaku kepala unit usaha Mandala Mart (30 Mei 2023)



1. Wawancara dengan informan Bapak Rohmadin selaku kepala unit usaha Mandala Resik (29 Mei 2023)



- m. Wawancara dengan informan Ibu Nani Supriyanti selaku kepala unit Puskomedia mandala (29 Mei 2023)





- n. Wawancara dengan informan Ibu Haryati selaku pelanggan unit usaha BUMDesa Mandala Jaya yaitu Mandala Mart (penjual di pasar caplek, 31 Mei 2023)



- o. Wawancara dengan informan Ibu Warsiti selaku masyarakat Desa Mandala Jaya (4 Juni 2023)



2. Lampiran 2 : Dokumentasi unit usaha BUMDesa mandala jaya

- 1) Mandala Karya, unit usaha ini bergerak dibidang penyewaan alat kontruksi, yaitu mesin molen yang berjumlah dua, tempat penyimpanan alat ini terletak di Dusun Lengkong Wetan tepatnya di Desa Lewosari, dan berdekatan dengan kantor Desa Pemerintahan Desa Mandala yang berjarak sekitar 150 m.



- 2) Mandala Mart, unit usaha ini bergerak dibidang UMKM yaitu terdapat pasar caplek atau pasar kaget, yang terletak di Dusun Cibungur, pasar caplek ini dekat dengan unit usaha Mandala Airo dan Puskomedia Mandala yang berjarak sekitar 600 m.



- 3) Mandala Resik, unit usaha ini bergerak dibidang pelayanan persampahan, terdapat fasilitas yang diberikan oleh pihak Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Desa Mandala sendiri, berupa alat transportasi pengangkut sampah yang berjumlah dua dan tong sampah yang berjumlah 100 untuk setiap dusun.





- 4) Mandala Minagro, unit usaha ini bergerak dibidang perkebunan, pertanian dan peternakan, dimana pada bagian perkebunan terdapat lahan untuk budidaya buah pepaya California, pada bagian pertanian terdapat tempat persediaan pupuk untuk padi dan bagian peternakan terdapat lahan untuk peternakan kambing jawarundu. Unit usaha ini masuk satu lokasi dengan tempat penyimpanan alat transportasi Mandala Resik yang berjarak sekitar 500 m.



OF. KH. SAIFUDDIN ZUH





- 5) Mandala Airo, unit usaha ini bergerak dibidang pelayanan air bersih yaitu adanya Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (pamsimas). Lokasi pamsimas ini terdapat di dua titik dengan jarak antaranya 300 m, tetapi tetap pada satu dusun yaitu Dusun Cibungur, unit usaha ini berdekatan dengan Puskomedia Mandala yang hanya berjarak 300 m.



- 6) Puskomedia mandala, unit usaha BUMDesa Mandala Jaya yang bergerak dibidang pelayanan internet desa, yaitu adanya pemasangan wifi untuk Masyarakat. Unit usaha puskomedia terletak di Dusun Cibungur dekat dengan unit usaha Mandala Airo dan berjarak sekitar 300 m.



PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

# SURAT KETERANGAN



PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP  
KECAMATAN CIMANGGU  
**DESA MANDALA**  
Sekretariat: Lengkong-Mandala KM.7 Cimanggu-Cilacap  
Email: mandalacimanggu@gmail.com  
Website: www.mandala-cimanggu.desa.id  
**CILACAP**

Kode Pos 53256

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 107/X/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Desa :

Desa : Mandala  
Kecamatan : Cimanggu  
Kabupaten : Cilacap

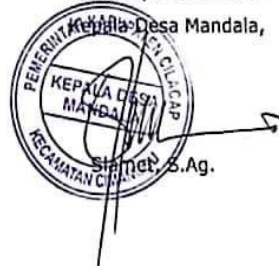
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Latifah Umah  
NIM : 1917201153  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Semester/Prodi : VIII/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : **Analisis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BUMDesa Mandala Jaya, Desa Mandala, Kec. Cimanggu, Kab. Cilacap)**

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Desa Mandala Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap pada tanggal 25 Desember 2021 s.d Juli 2023. Surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Mandala, 10 Juli 2023

Kepala Desa Mandala,



# SURAT RISET INDIVIDUAL



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinmaszu.ac.id

Nomor : 2154/Un.19/FEBI.J.E.S/PP.009/5/2023  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Izin Riset Individual

Purwokerto, 23 Mei 2023

Kepada Yth,  
Pimpinan Bum-Desa Mandala Jaya  
Di  
Mandala

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Latifah Umah
2. NIM : 1917201153
3. Semester / Program Studi : VIII / Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik : 2019/2020
5. Alamat : Lengkong, Desa Mandala, Kec. Cimanggu, Kab. Cilacap
6. Judul Skripsi : Analisis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kinerja Bum-Desa Mandala Jaya (Studi Kasus Bum-Desa Mandala Jaya, Kec. Cimanggu, Kab. Cilacap)

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Kinerja Bum-Desa
2. Tempat/ Lokasi : Bum-Desa Mandala Jaya
3. Waktu Penelitian : 24 Mei 2023s/d Agustus 2023
4. Metode Penelitian : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi

Tembusan Yth.  
1. Wakil Dekan I  
2. Kasubbag Akademik  
3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinmaszu.ac.id

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Prodi Ekonomi Syariah  
  
Laela Hilyatin, M.S.I.

Tembusan Yth.  
1. Wakil Dekan I  
2. Kasubbag Akademik  
3. Arsip

# DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

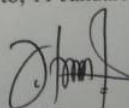
### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Latifah Umah
2. NIM : 1917201153
3. Tempat/Tgl. Lahir : Cilacap/01 Oktober 2001
4. Alamat Rumah : Lengkong, Mandala RT 02/03 Kec.  
Cimanggu Kab. Cilacap
5. Nama Orang Tua  
Nama Ayah : Sunarso  
Nama: Ibu : Taryonah

### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
  - a. TK/PAUD : TK PGRI DESA MANDALA 01  
(2006-2007)
  - b. SD/MI, tahun lulus : SDN NEGERI DESA MANDALA 01  
(2009-2016)
  - c. SMP/MTs, tahun lulus : SMP DIPONEGORO KECAMATAN  
MAJENANG (2016-2017)
  - d. SMA/MA, tahun lulus : SMK DARUSSALAM KECAMATAN  
KARANGPUCUNG (2017-2019)
  - e. S.1 tahun masuk : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO (Dalam Proses)
2. Pengalaman Organisasi
  1. KSR UIN SAIZU (Anggota)
  2. KSEI UIN SAIZU (Anggota)
  3. KSPM UIN SAIZU (Anggota)

Purwokerto, 11 Januari 2023

  
Latifah Umah

