

**STRATEGI INOVASI BUMDES DALAM PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI DESA BALUNG LOR
KECAMATAN BALUNG KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Disusun oleh:
Firda Nur Azizah
NIM. E20182157

Pembimbing:

Toton Fanshurna, M.E.I
NIP. 1918112242011011008

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOVEMBER 2022**

**STRATEGI INOVASI BUMDES DALAM PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI DESA BALUNG LOR
KECAMATAN BALUNG KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Disusun oleh:

FIRDA NUR AZIZAH
NIM. E20182157



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Pembimbing:


Toton Fanshurna, M.E.I
NIP. 1918112242011011008

**STRATEGI INOVASI BUMDES DALAM PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI DESA BALUNG LOR
KECAMATAN BALUNG KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
gelar persyaratan memperoleh gelar S.E
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari: Jum'at
Tanggal: 11 November 2022

Tim Penguji

Ketua



M. Saiful Anam, M.Ag
NIP. 1977111142003121002

Sekretaris



Nur Hidayat, S.E, M.M.
NUP. 201603132

Anggota:

1. Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I
2. Toton Fanshurna, M.E.I.



Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si
NIP. 196808072000031001

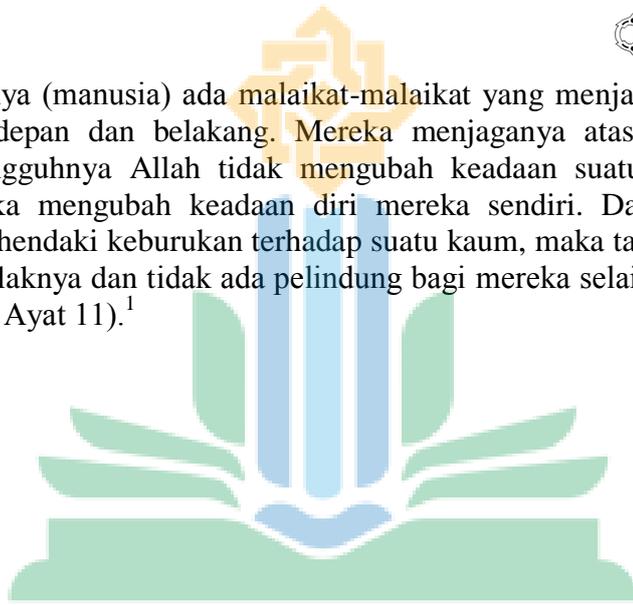


MOTTO

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ تَحْفَظُونَهُر مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُر وَمَا لَهُم مِّنْ

دُونِهِ ۗ مِنْ وَآلٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang menjaganya bergiliran, dari depan dan belakang. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain dia”. (Q.S. Ar-Ra’d, Ayat 11).¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ QS. Ar-Ra’d:11.

PERSEMBAHAN

Dalam penulisan karya ilmiah ini saya persembahkan untuk orang-orang yang memberikan arti kasih sayang dengan segala ketulusan dan pengorbanannya dalam hidup saya serta memberikan dukungan untuk saya dalam menyelesaikan pendidikan ini, yaitu:

1. Terimakasih Tuhan, atas berkah dan hidayahnya yang senantiasa memberikan kemudahan dan kelancaran untuk saya menyelesaikan tugas akhir perkuliahan.
2. Terimakasih juga yang tak kunjung henti kepada kedua orang tua saya, beliau bapak Mukhrosin dan juga beliau ibu Alfi Azizah yang saya sayangi dan saya banggakan. Orang tua yang telah ikhlas membesarkan anak-anaknya dan tidak pernah lelah untuk berjuang, mendoakan serta mendukung hingga saya dapat menyelesaikan tanggung jawab saya dalam belajar.
3. Terimakasih untuk almamter UIN Jember dan seluruh dosen-dosen UIN Jember, dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya kepada Bapak Toton Fanshurna, M.EI selaku dosen pembimbing dan dosen penasihat akademik saya yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan ilmu serta membimbing saya.
4. Terimakasih kepada seluruh keluarga besar serta kawan-kawan semuanya yang senantiasa menjadi inspirasi dalam setiap proses saya supaya menjadi *insan kamil*.
5. Terimakasih banyak kepada support sistem saya mas Miftahul Huda yang selalu memberikan arahan motivasi ketika saya kesulitan dalam mengerjakan tugas ini, semoga *till jannah*. Aamiin
6. Terimakasih juga kepada kedua saudara saya Muhammad Wildan Firmansyah dan Aqila Rahma Nur Laili yang senantiasa memberikan dukungan untuk saya.
7. Terimakasih saya ucapkan untuk diri saya sendiri yang tak disangka-sangka mampu menyelesaikan tugas akhir dalam bangku perkuliahan ini meskipun sedikit terlambat.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahkim, alhamdulillah wasyukurillah dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya panjatkan puji syukur atas kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta inayah-Nya kepada kami sebagai hamba sahaya, sehingga saya dapat merencanakan, melaksanakan serta menyusun Skripsi ini yang berjudul “Strategi Inovasi BUMDes Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di Desa Balung Lor Kabupaten Jember”. Adapun dalam hal ini, saya sebagai penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasa. Penulisan karya ilmiah ini dilakukan untuk memenuhi tugas akhir dalam jenjang perkuliahan. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dari berbagai pihak, antara lain:

1. Bapak Prof. Dr. Babun Suharto, S.E., M.M selaku Rektor UIN Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa’i, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Jember.
3. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah UIN Jember dan Bapak M.F Hidayatullah, S.H.I., M.S.I selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah UIN Jember.
4. Bapak Toton Fanshurna, M.EI selaku Dosen Pembimbing dan Dosen Penasihat Akademik (DPA).

Terimakasih banyak atas semua dan semoga kebaikan bapak ibu dibalas oleh Allah SWT. Sebelumnya saya memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kesalahan kata maupun susunan bahasa yang kurang berkenan. Semoga Skripsi ini dapat dipahami bagi siapapun yang membacanya, dan bermanfaat bagi pembaca maupun bagi saya selaku penulis. Aaamiiin Aamiin Yaa Robbal Alamiin

Jember, 01 November 2022

Firda Nur Azizah
NIM. E20182157

ABSTRAK

Firda Nur Azizah, Toton Fanshurna. M,E,I : *Strategi Inovasi BUMDes Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kabupaten Jember*

Berdirinya BUMDes menjadi bentuk kemandirian masyarakat desa yang didukung oleh pemerintah desa, sehingga dapat membantu mengurangi pengangguran. Pengembangan BUMDes saat ini menjadi salah satu upaya penting untuk meningkatkan ekonomi desa. Salah satu upaya pengembangan dapat dihadirkan inovas-inovasi kreatif di pedesaan, sehingga menjadi penopang ekonomi masyarakat.

Dari latar belakang yang dipaparkan tersebut terdapat fokus penelitian yang berupa: bagaimana penerapan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes Trijaya dalam mengelolah usaha dan bagaimana upaya BUMDes Trijaya dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui strategi inovasi yang diterapkan. Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui penerapan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes Trijaya dalam mengelola usaha dan untuk mengetahui upaya BUMDes Trijaya dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui strategi inovasi yang diterapkan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kasus (case studies). Subyek penelitian menggunakan tehnik *purposiv*, dengan tehnik pengumpulan data yang berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa: 1) Dalam menerapkan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes terdapat bentuk strategi yang berupa Inovasi proses dalam menghasilkan suatu produk, sistem dalam inovasi pemasaran dan inovasi produk tersebut, dan memberikan pengenalan terhadap produk yang akan dipasarkan. Dalam inovasi perusahaan belum optimal, karena kurang memperhatikan dengan baik tujuan usaha yang dijalankan, sehingga berdampak pada pengembangan dan pengelolaan unit usaha BUMDes Trijaya. Yang mana inovasi ini terjadi dalam unit usaha BUMDes Trijaya yang awalnya hanya ada minimarket sekarang berinovasi dengan membentuk unit usaha melati dan cafesera. 2) Dalam menerapkan strategi inovasi terdapat beberapa upaya yang dapat membantu dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja. Adapun upaya yang dilakukan pihak BUMDes Trijaya yaitu pelatihan, tingkat pendidikan, usia dan sikap mental.

KATA KUNCI: BUMDes, Strategi Inovasi dan Produktivitas tenaga kerja.

DATAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DATAR ISI	viii
DAFTAR TABLE	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Istilah.....	11
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	15
A. Penelitian Terdahulu.....	15
B. Kajian Teori	24
1. Strategi Inovasi BUMDes	25
2. Produktivitas Tenaga Kerja	37
BAB III METODE PENELITIAN	57
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	57
B. Lokasi Penelitian.....	58
C. Subjek Penelitian.....	58
D. Teknik Pengumpulan Data.....	59
E. Analisis Data	62
F. Keabsahan Data.....	63

G. Tahap-Tahap Penelitian	64
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	66
A. Gambaran Objek Penelitian	66
1. Profil Desa.....	66
2. Sejarah BUMDes Trijaya.....	67
3. Struktur BUMDes	69
4. Unit Usaha BUMDes	70
B. Penyajian Dan Analisis Data.....	71
1. Penerapan Strategi Inovasi BUMDes.....	71
2. Upaya Peningkatan Produktivitas	82
C. Pembahasan Temuan.....	92
1. Penerapan Strategi Inovasi BUMDes.....	92
2. Upaya Peningkatan Produktivitas	98
BAB V PENUTUP	109
A. Kesimpulan	109
B. Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Dokumentasi Penelitian	
2. Pedoman Wawancara	
3. Jurnal Penelitian	
4. Matrik Penelitian	
5. Surat Permohonan Izin Penelitian	
6. Surat Selesai Penelitian	
7. Surat Keaslian Tulisan	
8. Biodata Penulis	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data BUMDes.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Struktur BUMDes	69



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Peta Digital Desa Balung	67
Gambar 4.2 Hasil produksi	82



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Globalisasi pasar yang semakin meningkat akan saling ketergantungan antara pelaku-pelaku ekonomi. Sehingga menuntut suatu perusahaan atau organisasi untuk memikirkan kembali strategi bersaingnya. Bisnis yang dijalankan pada abad ke-21 akan semakin banyak mengalami tantangan, karena konsumen lebih memperhatikan kualitas yang lebih baik dan produk yang lebih murah serta kebutuhan bisnis tersebut harus lebih responsif terhadap perubahan yang sangat cepat.

Tantangan yang dihadapi perusahaan atau organisasi menuntut perusahaan untuk memiliki strategi inovasi yang tepat agar mampu bersaing dengan perusahaan luar negeri maupun dalam negeri. Pembangunan ekonomi di pedesaan merupakan salah satu upaya dalam mengentaskan kemiskinan. Maka dari itu, pemerintah menerapkan pendekatan baru yang diperlukan sanggup menggerakkan roda perekonomian warga pada pedesaan yaitu melalui pendirian kelembagaan ekonomi yang dikelola sang warga desa berupa Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).¹

Dari data Indeks Desa Membangun (IDM) Tahun 2021 Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (PDPTT), jumlah desa tercatat sebanyak 3.269 desa di Indonesia yang merupakan desa mandiri. Dari jumlah data tersebut sebanyak 697 (21,32%) desa berada di wilayah Jawa

¹ Sutri Destemi Elsi, dkk, "Inovasi Kebijakan Publik Dalam Pengembangan BUMDES". *Jurnal Kebijakan Publik*, Volume 11, Nomor 2, (Oktober 2020), 72.

Timur. Hal ini menjadi pencapaian tertinggi di Indonesia yang berarti desa mandiri tertinggi berada di Jawa Timur.

Dalam catatan Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Timur, menjelaskan bahwa tingkat kemiskinan di Jawa Timur paling rendah dibandingkan provinsi lain di Pulau Jawa. Sedangkan kontribusi terbesar penurunan kemiskinan di Jawa Timur berada di wilayah pedesaan dengan jumlah penurunan sebanyak 33.246 orang.² Desa merupakan agen pemerintah yang terdepan dalam melaksanakan pembangunan, karena pembangunan pada tingkat desa berhubungan langsung dengan masyarakat.

Seperti yang tertulis dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 pasal 78 ayat (1) mengenai desa, bahwa pembangunan desa bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, kualitas hidup manusia dan penanggulangan kemiskinan melalui pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan sarana dan prasarana desa, pengembangan potensi ekonomi lokal, serta pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara terus-menerus.

Untuk mewujudkan harapan Undang-undang Desa Pasal 87 yang menjelaskan bahwa Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dapat dibentuk oleh pemerintahan desa yang dikelola penduduk desa dengan bekerjasama dalam memanfaatkan potensi ekonomi, kelembagaan perekonomian, potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. BUMDes adalah organisasi penting yang berada di

² <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-5689581>.

lingkungan desa, organisasi ini dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sekitar dalam meningkatkan kemandirian perekonomian desa.

BUMDes merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang perekonomian desa yang dapat membantu dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta dalam kegiatannya tidak hanya bertujuan pada keuntungan keuangan, namun juga bertujuan untuk mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat. Terutama usaha yang dapat memanfaatkan potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia serta aset yang dimiliki desa.³

Berdirinya BUMDes menjadi bentuk kemandirian masyarakat desa yang didukung oleh pemerintah desa, sehingga dapat membantu mengurangi pengangguran. Sehingga mampu mengoptimalkan perekonomian desa untuk memaksimalkan kesejahteraan masyarakat. Jumlah BUMDes yang berdiri di Provinsi Jawa Timur saat ini sekitar 6.427 dengan catatan pemula 3.062 , berkembang 2.316, maju 1.049. Pengembangan BUMDes saat ini menjadi salah satu upaya penting untuk meningkatkan ekonomi desa.

Salah satu upaya pengembangan dapat dihadirkan inovas-inovasi kreatif di pedesaan, sehingga menjadi penopang ekonomi masyarakat. Dengan adanya kenaikan pendirian BUMDes setiap tahunnya dapat menjadi pendukung bahwa BUMDes menjadi salah satu program pemerintah untuk meningkatkan ekonomi masyarakat desa dengan memanfaatkan sumber daya

³ Ikhwan Saputra, "Strategi Inovasi BUMDes Dalam Meningkatkan Potensi Dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa". (Skripsi, Universitas Muhammadiyah, Makassar, 2020), 3.

alam dan sumber daya manusia serta memanfaatkan aset dan potensi yang dimiliki desa.⁴

Tabel 1.1
Data BUMDes Di Indonesia Tahun 2014-2019

No	Tahun	Jumlah
1.	2014	1.002
2.	2015	11.945
3.	2016	18.446
4.	2017	39.149
5.	2018	45.549
6.	2019	50.199

Sumber: Diolah dari data Kementerian Desa, PDTT

Secara luas, Inovasi dapat dianggap sebagai faktor di balik pertumbuhan ekonomi dan daya saing sebuah perusahaan, sebuah wilayah atau daerah, maupun sebuah negara. Inovasi merupakan keseluruhan proses pada saat penemuan ditransformasikan menjadi produk komersial yang dapat dijual sehingga menghasilkan keuntungan. Sistem inovasi sektoral dapat dijadikan konsep sebagai jaringan beberapa agen yang saling berinteraksi pada sebuah wilayah ekonomi atau institusi yang secara khusus terlibat dalam pelatihan dan penggunaan inovasi.

Hadirnya inovasi tidak selalu sebagai bagian dari penciptaan teknologi baru, tetapi inovasi dapat terjadi dalam beberapa aspek suatu perusahaan, termasuk pelayanan, pemasaran dan penjualan, serta budaya dari suatu organisasi. Kerangka kerja jenis inovasi dapat diwujudkan dalam aspek rantai nilai bagi konsumen. Adapun jenis inovasi dapat

⁴ <http://datadesacenter.dpmd.jatimprov.go.id/>

mengidentifikasi peluang baru di luar inovasi produk dan mengembangkan inovasi yang sesuai.⁵

Tingkat pertumbuhan ekonomi akan menggambarkan barang dan jasa telah bertambah pada suatu tahun tertentu dengan tahun sebelumnya. Keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan dalam pembangunan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya berupa faktor ekonomi sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang dilengkapi dengan kreativitas dan sikap mental terhadap pekerjaannya, serta kemampuannya untuk berusaha sendiri menjadi modal utama bagi terciptanya pembangunan ekonomi.

Tenaga kerja merupakan angkatan kerja yang terdiri dari golongan yang bekerja, golongan pengangguran, golongan pencari kerja. Bukan angkatan kerja yang terdiri dari golongan sekolah, golongan mengurus rumah tangga, dan golongan lain atau penerima pendapatan. Dan kelompok angkatan kerja yang sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Sehingga perlu mengembangkan keunggulan komparatif yakni sumber daya manusia yang berkualitas, produktif dan profesional. Produktivitas merupakan tingkat produksi yang dapat dihasilkan seorang pekerja per tahun.⁶

⁵ Direktorat Sistem Inovasi, *Panduan Umum Penyelenggaraan Manajemen Inovasi Perguruan Tinggi*, (Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI, 2018).

⁶ Ratih Mawarni Amin, "Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Pertanian Di Provinsi Sulawesi Utara". (*Jurnal, Universitas Sam, ratulangi*, Manado, 2014), 4.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa BUMDes mampu dalam meningkatkan strategi inovasi dengan produktivitas tenaga kerja. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa dalam meningkatkan inovasi ekonomi lokal dapat memenuhi kesejahteraan ekonomi masyarakat desa karena BUMDes dapat memberikan pelayanan terhadap masyarakat, selain itu BUMDes Mandiri Morobakung memiliki fungsi sebagai fasilitator dan server.⁷ Penelitian terdahulu lainnya menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan strategi inovasi yang terbaik bagi BUMDes guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat pesisir desa sukasari, yang mana strategi penyelesaian masalah dapat dilakukan melalui upaya pembangunan jaringan pemasaran, studi kelayakan usaha melalui cek kesehatan BUMDes dan membangun sinergi dengan pemerintah daerah.⁸

Adapun peningkatan produktivitas merupakan tujuan utama dari sebuah organisasi, baik organisasi sosial atau lembaga pendidikan. Maka dari itu, salah satu usaha yang terarah dan dapat dilakukan sesuai untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan, agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Produktivitas kerja tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan hasil yang banyak, akan tetapi kualitas untuk kerja juga penting jika diperhatikan.

⁷ Ely Triyo, dkk. "Strategi Inovasi BUMDes Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa". *Jurnal Litbang Kebijakan*, Vol 14 No 2 (Desember, 2020), 174.

⁸ Kresnawati dan Siti Hanila, "Strategi Inovasi BUMDes Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Pesisir Kabupaten Seluma Dengan Metode Criterium Plus AHP". *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 14 No 2 (Oktober, 2019), 196.

BUMDes Trijaya merupakan salah satu BUMDes yang beradadi wilayah Kecamatan Balung Kabupaten Jember. Berdirinya BUMDes telah ditetapkan dengan Peraturan Desa No 02 Tahun 2016 tentang pendirian BUMDes Trijaya. Dalam pendirian BUMDes, Balung Lor telah sesuai dengan peraturan Undang-Undang (UU) yang sesuai di Indonesia, yang tertulis di UU No. 06 Tahun 2014 tentang Desa dan Permendes, PDPT No. 04 Tahun 2015 tentang Tata cara pendirian, pengurusan, pengelolaan, dan pembubaran BUMDes.

Pada saat itu juga masyarakat sebagai dan pemerintahan desa mendiskusikan keberadaan Badan Usaha Milik Desa dengan memperhatikan kearifan lokal dan potensi yang dimiliki desa. Setelah didiskusikan masyarakat dan pemerintah sepakat dalam memutuskan BUMDes untuk fokus terhadap pemberdayaan masyarakat dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Pada saat awal pembentukan, BUMDes tidak langsung menerima modal. BUMDes menerima modal dari Dana Desa (DD) sebesar Rp. 25.000.000, pada pertengahan tahun 2021.

Setelah setahun kemudian BUMDes Trijaya dipercaya oleh Kabupaten Jember untuk mendapatkan predikat delapan (8) BUMDes terbaik di Kabupaten Jember. Dalam hal ini BUMDes mendapatkan bantuan modal dari provinsi sebesar Rp. 75.000.000,. Dari 225 BUMDes yang berdiri di Kabupaten Jawa Timur, BUMDes Trijaya mendapatkan

penghargaan berupa juara II lomba inovasi se- Jawa Timur yang di selenggarakan oleh Pemerintah Daerah (PEMDA), masuk nominasi 8 BUMDes prioritas se-Kabupaten Jember dan mendapatkan kelas khusus pada tahun 2021 dan menjadi BUMDes terbaik se-Kabupaten Jember pada tahun 2022.⁹

Pada tahun 2022 saat ini keuangan BUMDes Balung Lor dalam tahap berkembang, yang mana keuangan masih dialokasikan terhadap pengembangan unit usaha BUMDes untuk memenuhi kebutuhan yang belum ada dan melengkapi sarana-prasarana, sehingga dapat memperlancar proses perkembangan dalam unit usaha BUMDes. Dalam hal ini faktor yang dapat mempengaruhi yaitu tingkat produktivitas tenaga kerja. Dalam suatu organisasi, peran Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan unit usaha.¹⁰

Penggunaan sumber daya manusia yang efektif adalah sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensi dan perkembangannya di masa yang akan datang. Oleh karena itu, organisasi harus mengelola sumber daa manusianya sebaik mungkin. Sumber daya manusia juga menjadi aspek penting dalam mendukung produktivitas suatu organisasi sehingga dapat bertahan dalam persaingan saat ini. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran yang menunjukkan hubungan antara input dan output yang dikeluarkan organisasi.

⁹ <https://ppid.jemberkab.go.id/index.php/berita-ppid/detail/malam-gala-anugerah-desadan-hari-kesatuan-gerak-pkk-kabupaten-jember-tahun-2022>

¹⁰ M. Jamil, *observasi*, Balung, 05 April 2022.

Produktivitas tenaga kerja yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuan unit usahanya dan membantu menghasilkan keuntungan, sedangkan jika produktivitas tenaga kerja menurun maka akan merugikan organisasi tersebut. Untuk meningkat produktivitas tenaga kerja diperlukan adanya motivasi, pelatihan, dan pengembangan lingkungan kerja. Kegiatan ini juga dapat dijadikan wadah bagi remaja muda generasi selanjutnya dalam berkreasi dan meningkatkan skill berwirausaha.¹¹

Dari uraian yang sudah dijelaskan pada latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan pembatasan masalah tentang “ **Strategi Inovasi BUMDes Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kabupaten Jember**”. Pentingnya dilakukan penelitian ini adalah dengan adanya penelitian ini dapat membantu memberikan pemahaman terhadap masyarakat maupun terhadap pengurus BUMDes lain agar dapat menjalankan sesuai kedudukannya. Penelitian ini dilakukan sesuai dengan kemampuan dan adanya keterbatasan yang dimiliki peneliti diantaranya keterbatasan kemampuan, pengetahuan,waktu, dan pemilihan lokasi penelitian.

B. FOKUS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memfokuskan rumusan masalah tentang:

¹¹ Nur Hafid, *observasi*, Balung, 05 April 2022.

1. Bagaimana penerapan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes Trijaya dalam mengelola usaha?
2. Bagaimana upaya BUMDes Trijaya dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui strategi inovasi yang diterapkan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sebagaimana yang telah dituliskan pada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes Trijaya dalam mengelola usaha.
2. Untuk mengetahui upaya BUMDes Trijaya dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui strategi inovasi yang diterapkan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi yang akan diberikan setelah melakukan penelitian. Dapat digunakan sebagai manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis, dengan adanya penelitian ini penulis diharapkan bisa menerapkan dengan membandingkan teori-teori yang sudah dipelajari dalam bangku perkuliahan selama ini dan mengamati keadaan yang sedang dihadapi terkait tentang strategi inovasi BUMDes Trijaya.
 - b. Bagi Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember, khususnya Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah, semoga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi

tambahan bagi calon peneliti lain yang akan menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan penelitian ini.

- c. Bagi Masyarakat, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk mengembangkan suatu pemahaman dan sumber pengetahuan masyarakat. Bahwa BUMDes merupakan lembaga usaha yang dapat menggerakkan roda perekonomian masyarakat desa.

2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber pertimbangan rujukan atau referensi bagi calon peneliti.
- b. Dapat berguna sebagai tambahan pengetahuan dalam bidang studi ilmu ekonomi secara umum.
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dan masukan untuk kebijakan dalam pengambilan keputusan.

E. DEFINISI ISTILAH

1. Strategi Inovasi BUMDes

Istilah inovasi berasal dari bahasa Inggris yang berarti "*innovation*" artinya sesuatu hal yang baru. Definisi inovasi adalah sebagai perubahan pembaharuan yang menuju kearah perbaikan yang lain atau berbeda dari sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa inovasi adalah bentuk strategi untuk mengembangkan produk, jasa atau model baru, agar dapat merubah

dan memberikan nilai baru bagi konsumen atau penggunanya, yang dapat digunakan hampir dalam semua bidang kehidupan.¹²

BUMDes adalah badan usaha yang sepenuhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan modal langsung yang berasal dari kekayaan desa. Lembaga usaha ini dibentuk sebagai kekuatan yang akan mendorong terciptanya untuk meningkatkan kesejahteraan dengan memunculkan produktivitas ekonomi bagi desa berdasarkan ragam aset dan potensi yang dimiliki desa tersebut.¹³

2. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan suatu mental yang memandang hari depan secara optimis dengan berawal pada keyakinan kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin dan hari besok akan lebih baik daripada hari ini. Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada saat tertentu dan totalitas kemasukan selama periode tersebut, atau berupa suatu bentuk efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.¹⁴

Tenaga kerja adalah penduduk yang usianya sudah siap untuk melakukan pekerjaan, seperti orang yang sudah bekerja, orang yang ingin mencari pekerjaan, dan orang yang sedang mengurus rumah tangga.

Tenaga kerja merupakan masyarakat yang berusia 14 sampai 60 tahun

¹² Andang, M.P.D, *Manajemen dan Kepemimpinan kepala sekolah*, (Yogyakarta; Ar-Ruzz Media, 2014), 207-208.

¹³ Eka Prasetya, *Inspirasi Sektor Usaha BUMDES*, (Yogyakarta: CV. Hikam Media Utama, 2020), 9.

¹⁴ La Idin, "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengelolaan Kopra Di Kota Raha". *Jurnal Ekonomi*, Vol. 1 No. 1(April, 2016), 156.

adalah variabel dari tenaga kerja sedangkan masyarakat yang berusia dibawah 14 tahun dikategorikan bukan tenaga kerja. Arti lain tenaga kerja adalah sebagai bentuk kegiatan dari keseluruhan penduduk secara potensial yang dapat menghasilkan barang dan jasa.¹⁵ Dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk dengan memberikan waktu yang dibutuhkan agar bisa produktif.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan ini berisi tentang alur pembahasan proposal yang dimulai dari bagian pertama sampai bagian keempat daftar. Adapun alur sistematika pembahasan dalam penelitian ini berupa, sebagai berikut:

Bagian *BAB I Pendahuluan*, yaitu bagian yang memaparkan tentang latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah serta sistematika pembahasan.

Bagian *BAB II Kajian Kepustakaan*, yaitu bagian yang terdiri dari penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan serta kajian teori yang secara literatur berhubungan dengan judul penelitian ini.

Bagian *BAB III Metode Penelitian*, yaitu bagian yang menjelaskan tentang metode penelitian yang berisi tentang lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

¹⁵ Rizki Herdian dan Suparno, "Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2 No. 1 (Maret, 2017), 137.

Bagian *BAB IV Penyajian Data dan Analisis Data*, yaitu bagian yang memaparkan tentang gambaran objek, penyajian data dan analisis data serta pembahasan temuan.

Bagian *BAB V Penutup*, yaitu memaparkan kesimpulan dalam penelitian ini serta memberikan saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. PENELITIAN TERDAHULU

1. Yuni Arifin Zakaria dan Jajuk Herawati, “*Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai BUMDES Panggung Lestari, Panggungharjo, Sewon, Bantul*”. *Jurnal Bingkai Ekonomi* Volume 6 No. 1 Januari 2021.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi intrinsik, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu fokus penelitian, dan metode penelitian. Sedangkan persamaannya berupa pembahasan terkait strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja yang dilakukan BUMDes.¹⁶

2. Ni Kadek Dwipayanti dan I Nengah Kartika, “*Pengaruh Modal, Pengalaman Kerja Dan Lama Usaha Terhadap Produktivitas Serta Pendapatan BUMDES Di Kabupaten Bandung*”. *E-Jurnal Ekonomi*

¹⁶ Yuni Arifin Zakaria, dan Jajuk Herawati, “Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai BUMDES Panggung Lestari, Panggungharjo, Sewon, Bantul”. *Jurnal Bingkai Ekonomi* Volume 6 No. 1 (Januari, 2021).

Pembangunan Unud, Vol. 9 No. 2 Februari 2020. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa modal dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan lama usaha tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Modal, pengalaman kerja dan produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan, sedangkan lama usaha tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan BUMDes di Kabupaten Bandung. Produktivitas merupakan variabel intervening antara modal dan pengalaman kerja terhadap pendapatan sedangkan produktivitas bukan menjadi variabel intervening terhadap lama usaha BUMDes di Kabupaten Bandung. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan berupa metode penelitian, objek penelitian dan fokus penelitian dalam penelitian yang akan dilakukan lebih fokus kepada strategi inovasi yang dilakukan BUMDes dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sedangkan persamaannya berupa pembahasan tentang produktivitas melalui BUMDes.¹⁷

3. Ely Triyo, Haryono, dan Irwantoro, *“Strategi Inovasi BUMDES Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa (Studi pada BUMDES Mandiri, Desa Morobakung, Kecamatan Manyar,*

¹⁷ Ni Kadek Dwipayanti dan I Nengah Kartika, “Pengaruh Modal, Pengalaman Kerja Dan Lama Usaha Terhadap Produktivitas Serta Pendapatan BUMDES Di Kabupaten Bandung”. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana Bali*, Volume. 9 No. 2 (Februari, 2020).

Kabupaten Gresik)". *Jurnal Utbang Kebijakan*. Volume 14 Nomor 2 Desember 2020.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa BUMDes dalam meningkatkan inovasi potensi ekonomi lokal Desa perlu ditingkatkan lagi dan BUMDes dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat luar biasa karena BUMDes Mandiri bisa memberikan pelayanan masyarakat. BUMDes Mandiri Morobakung memiliki fungsi sebagai fasilitator dan server serta BUMDes Mandiri diharapkan bisa lebih berinovasi dalam mengembangkan pengelolaan potensi ekonomi lokal desa yang ada. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada metode penelitian dan pembahasan terkait strategi inovasi. Sedangkan perbedaannya berupa fokus penelitian dengan objek penelitian.¹⁸

4. Andini Utari Putri, "*Analisis Faktor-Faktor Yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja (studi kasus pada usaha roti donat eve bakery di Palembang)*". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* Volume 11 No. 01 Juli 2020, Program Studi Akuntansi Universitas Indo Global Mandiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada usaha roti donat Eve Bakery dengan nilai koefisien 1,1628= 5%. Artinya jika terjadi penambahan tingkat upah sebesar 1% maka akan

¹⁸ Ely Triyo, dkk, "Strategi Inovasi BUMDES Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa (Studi pada BUMDES Mandiri, Desa Morobakung, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik)". *Jurnal Utbang Kebijakan*, Vol 14. No 2 (Desember 2020).

meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 1,1628. Variabel jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0,6784%. Variabel pengalaman kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0,1255, yang artinya jika pengalaman tenaga kerja bertambah 1% maka akan menaikkan tingkat produktivitas tenaga kerja sebesar 0,1255%. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan berupa metode penelitian dan objek penelitian. Sedangkan persamaannya berupa pembahasan terkait dengan produktivitas tenaga kerja.¹⁹

5. Ikhwan Saputra, *“Strategi Inovasi BUMDES Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Masyarakat (studi pada BUMDES Maccini Baji Desa Bontojai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng)”*. Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Muhammadiyah Makassar 2020.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang dilakukan BUMDes dalam meningkatkan potensi ekonomi lokal desa perlu ditingkatkan lagi dan yang dilakukan BUMDes dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat sudah maksimal karena BUMDes Maccini Baji dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah fokus penelitian dan

¹⁹ Andini Utari Putri, “Analisis Faktor-faktor Yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja (studi kasus pada usaha roti donat eve baker di Palembang)”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, Volume 11 No. 01 (Juli, 2020).

objek penelitian. Sedangkan persamaan berupa metode penelitian dan pembahasan terkait strategi inovasi yang dilakukan BUMDes.²⁰

6. Kresnawati dan Siti Hanila, “*Strategi Inovasi BUMDes Dalam Meningkatkan Potensi Dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Pesisir Kabupaten Seluma Dengan Metode Criterium Plus- AHP*”, Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 14 No. 2 Oktober 2019.

Hasil analisis yang didapatkan yaitu faktor-faktor internal, kekuatan utama yang ada di daerah masyarakat pesisir adalah masyarakat yang sangat berpartisipasi. Kelemahan utamanya berupa sarana transportasi yang kurang memadai. Peluang utama yang tersedia yaitu potensi sumber daya pesisir dan laut, sedangkan ancaman utamanya berupa transportasi yang kurang memadai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu dalam metode penelitian, dan membahas tentang strategi BUMDes. Sedangkan pembeda dari keduanya berupa fokus permasalahan dalam penelitiannya dan analisis SWOT.²¹

7. Andriani Sari, “*Pengaruh BUMDES Terhadap Pengembangan Ekonomi Desa Di Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*”, (2017).

Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

²⁰ Ikhwan Saputra, Strategi Inovasi BUMDES Dalam Meningkatkan potensi dan kesejahteraan masyarakat (studi pada BUMDES Maccini Baji Desa Bontojai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng). *Skripsi Universitas Negeri Makasa*, 2020.

²¹ Kresnawati dan Siti Hanila, “Strategi Inovasi BUMDes dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Pesisir Kabupaten Seluma Dengan Metode Criterium Plus-AHP”. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 14 No. 2 (Oktober, 2019).

Hasil dalam penelitian terdahulu adalah adanya BUMDes sangat berpengaruh terhadap pengembangan ekonomi di desa. Sedangkan pengelolaan BUMDes sudah dikelola dengan baik dengan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan desa untuk mensejahterakan perekonomian masyarakat. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pembahasan tentang BUMDes dan metode penelitian kualitatif. Perbedaannya terdapat dalam fokus penelitian dan teknik analisis data.²²

8. Imran Ukkas, "*Faktor-Faktor Yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo*". *Journal Of Education Management* Volume. 2 No. 2 Oktober 2017, Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan jenis kelamin berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil di Kota Palopo. Dari beberapa variabel tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu variabel usia sebesar 2,331. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan berupa metode penelitian yang digunakan dengan fokus penelitian. Sedangkan persamaannya adalah variabel tentang produktivitas tenaga kerja.²³

²² Andriani Sari, "Pengaruh BUMDes Terhadap Pengembangan Ekonomi Desa Di Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai". (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, 2017).

²³ Imran Ukkas, "Faktor-Faktor Yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo". *Journal Of Islamic Education Maknagement* Vol 2 No. 2 (Oktober, 2017).

9. La Idin, "*Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengolahan Kopro Di Kota Raha*". *Jurnal Ekonomi (JE)* Vol. 1(1), April 2016 E,-ISSN; 2503-1937.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja di Kecamatan Kusambi jauh lebih tinggi dibandingkan produktivitas tenaga kerja di Kecamatan Napano Kusambi. Produktivitas tenaga kerja pengolahan kopra di Kabupaten Muna didorong berdasarkan oleh variabel penelitian, bukan melalui pendidikan, usia, jenis kelamin, dan kesehatan. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pembahasan tentang produktivitas tenaga kerja. Sedangkan perbedaan dari keduanya berupa BUMDes, analisis data, jenis penelitian, dan strategi inovasi.²⁴

10. Jumliati, "*Faktor-Faktor yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja Industri Roti Maros Di Kabupaten Maros*". Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar 2016.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja adalah umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Jam kerja yang digunakan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Jumlah tanggungan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

²⁴ La Idin, "*Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengolahan Kopro Di Kota Raha*". *Jurnal Ekonomi*, Volume 1 No 1 (April, 2016).

Sedangkan faktor-faktor yang tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri maros di Kabupaten Maros adalah pendidikan dan pengalaman kerja. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian yang digunakan dan objek penelitian. Sedangkan persamaannya berupa pembahasan terkait produktivitas tenaga kerja.²⁵

Tabel 2.1
Tabulasi Penelitian Terdahulu

NO	PENULIS	JUDUL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
1	Yuni Arifin Zakaria dan Jajuk Herawati (2021)	Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai BUMDES Panggung Lestari, Panggunharjo, Sewon, Bantul	Fokus penelitian, Strategi inovasi dan Objek Penelitian	Pembahasan tentang peningkatan produktivitas tenaga kerja yang dilakukan BUMDes.
2	Ni Kadek Dwipayanti dan I Nengah Kartika (2020)	Pengaruh Modal, Pengalaman Kerja Dan Lama Usaha Terhadap Produktivitas Serta Pendapatan BUMDES Di Kabupaten Bandung	Metode penelitian, Objek penelitian dan Fokus permasalahan	Pembahasan tentang produktivitas melalui BUMDes
3	Ely Triyo, Haryono dan Irwantoro (2020)	Strategi Inovasi BUMDES Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi	Objek penelitian dan Fokus penelitian	Metode penelitian dan Strategi inovasi BUMDes

²⁵ Jumliati, Faktor-Faktor Yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja Industri Roti Maros Di kabupaten Maros. (*Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri*), (Makassar, 2016).

NO	PENULIS	JUDUL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
		Masyarakat Desa		
4	Andini Utari Putri (2020)	Analisis Faktor-Faktor Yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja	Metode penelitian dan Objek penelitian	Pembahasan terkait produktivitas tenaga kerja.
5	Ikhwan Saputra (2020)	Strategi Inovasi BUMDES Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Masyarakat (studi pada BUMDES Maccini Baji Desa Bontojai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng	Fokus penelitian dan Objek penelitian	Pembahasan tentang strategi inovasi BUMDes dan Metode penelitian
6	Kresnawati dan Hanila (2019)	Strategi Inovasi BUMDes Dalam Meningkatkan Potensi Dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Pesisir Kabupaten Seluma Dengan Metode Criterium Plus-AHP	Fokus penelitian dan Analisis SWOT,	Pembahasan Strategi inovasi BUMDes, Analisis penelitian. dan Metode penelitian Kualitatif
7	Andriani Sari (2017)	Pengaruh BUMDES Terhadap Pengembangan Ekonomi Desa Di Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai	Teknik analisis data, Jenis penelitian dan Fokus penelitian	Pembahasan tentang pengembangan BUMDes dan Metode penelitian kualitatif
8	Imran Ukkas (2017)	Faktor-Faktor Yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo	Metode penelitian, Objek penelitian dan Pembahasan strategi inovasi	Pembahasan produktivitas tenaga kerja.
9	La Idin (2016)	Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada	Objek Penelitian, Analisis data,	Pembahasan tentang produktivitas

NO	PENULIS	JUDUL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
		Pengolahan Kopra Di Kota Raha	Jenis penelitian dan Pembahasan Strategi inovasi	tenaga kerja
10	Jumliati (2016)	Faktor-Faktor yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja Industri Roti Maros Di Kabupaten Maros	Metode penelitian dan Objek penelitian	Pembahasan tentang produktivitas tenaga kerja

Sumber: Dari pengolahan penelitian-penelitian terdahulu.

Dari beberapa sumber penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan diatas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaannya yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dan produktivitas tenaga kerja. Perbedaannya berupa objek penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian sert beberapa grand teori yang digunakan. Dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti memfokuskan pada penerapan strategi inovasi BUMDes dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kabupaten Jember.

B. Kajian Teori

Dalam bagian kajian teori ini membahas tentang teori yang akan digunakan sebagai perspektif dalam melakukan penelitian. Kajian teori gunanya untuk mendapatkan pengetahuan baru dan dijadikan sebagai pegangan umum penelitian. Yang membahas teori secara luas dan lebih memperdalam pengetahuan peneliti dalam mengkaji suatu permasalahan yang

akan dipecahkan sesuai dengan fokus penelitian dan fokus kajian.²⁶ Hal ini penulis menggunakan acuan teori sebagai berikut:

1. Strategi Inovasi BUMDes

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, rencana, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.²⁷

Strategi adalah memikirkan jenis program dan inisiatif tentang apa yang harus didesain dan harus diterapkan untuk memikat, mengembangkan dan mempertahankan secara efektif. Salah satu unsur penting dalam strategi inovasi adalah kompetensi.²⁸ Strategi merupakan kumpulan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian strategi selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dengan apa

²⁶ Tim penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, (JL. Mataram, IAIN Jember: 2018). 52

²⁷ Kresnawati dan Siti Hanila, "Strategi Inovasi BUMDes dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Pesisir Kabupaten Seluma dengan Metode Criterium Plus-AHP", 198.

²⁸ Ely Triyo, dkk, "Strategi Inovasi BUMDES Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa", 175.

yang terjadi. Tumbuhnya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pada konsumen memerlukan kompetensi inti (*core competencies*).²⁹

Strategi inovasi merupakan suatu bentuk strategi dari perkembangan untuk kategori produk, jasa maupun model baru yang dikembangkan melalui ide, fakta atau budaya yang sudah ada sebelumnya dalam suatu organisasi. Hasil dari kegiatan ini akan bernilai manfaat bagi organisasi atau perusahaan yang menerapkannya, karena dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki organisasi ataupun perusahaan tersebut. Maka dari itu peneliti menggunakan teori inovasi dan BUMDes, sebagai berikut:

a. Inovasi

1) Pengertian Inovasi

Inovasi adalah sebuah alat yang dapat merubah kegiatan lama dengan sesuatu kegiatan yang baru. Inovasi juga memiliki arti kemampuan dalam menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dengan yang lama, tentunya sesuai dengan ide, fakta dan informasi yang sudah ada sebelumnya. Produk inovasi pada umumnya dapat memberikan sifat yang baru, berkualitas dan menguntungkan. Maka dari itu inovasi dibutuhkan dalam mengembangkan usaha, supaya lebih berkembang dan memiliki sifat daya saing yang lebih unggul untuk memberikan masukan terhadap permasalahan yang ada.³⁰

²⁹ Ikhwan Saputra, Strategi Inovasi BUMDES Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah, Makasar, 2020), 2.

³⁰ Ely Triyo, dkk, "Strategi Inovasi BUMDES Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa", 175.

Inovasi merupakan suatu sistem pengenalan produk dan proses pembaharuan yang meningkatkan kesuksesan ekonomi bagi pengusaha atau perusahaan sosial bagi produsen dan konsumennya serta organisasi lingkungan yang lebih luas. Sehingga dapat menghasilkan perubahan besar dalam perbandingan antara nilai penggunaan dengan harga jual produk yang ditawarkan kepada konsumen. Dalam pembaharuan inovasi dapat dilihat dari beberapa perubahan besar sebagai hasil dari sumber daya yang menghasilkan kombinasi baru dari organisasi atau perusahaan yang melakukannya. Perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut dapat terjadi karena adanya pengetahuan yang baik untuk memahami situasi dan kondisi pasar, kebutuhan konsumen, dan pengguna produk tersebut yang meningkat. Tanggapan konsumen dalam nilai penggunaan produk akan berbeda-beda.

Inti menurut sebuah aktivitas inovasi merupakan bagaimana melakukan sebuah aktivitas yang sanggup menaikkan nilai dan keunggulan menurut kondisi ketika ini. Cara-cara yang dapat menggunakan cara membangun pengembangan yang tidak sinkron menurut produk atau jasa yang telah terdapat pada pasar ketika ini, atau membangun produk atau jasa yang sekiranya bisa membangun potensi pasar yang baru. Inovasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu secara radikal berarti membentuk produk yang sah-sahih baru, yang umumnya dilakukan menggunakan adanya

dorongan teknologi, sedangkan inovasi yang dilakukan secara incremental dilakukan melalui pemugaran atau menyempurnakan produk yang telah ada dalam ketika sebelumnya, yang biasanya dikaitkan menggunakan tarikan pasar.³¹

Dengan ini produsen dapat menentukan target pasar dan produsen dapat memfokuskan pada tanggapan dalam nilai guna yang akan diciptakan untuk konsumen atas barang-barang yang akan dihasilkan. Akan tetapi jika nilai guna barang yang dipersepsikan oleh target pasar tinggi dibandingkan harga produk, maka semakin tinggi penjualan barang tersebut. Beberapa bentuk inovasi yang dapat diketahui yaitu inovasi produk, inovasi proses, inovasi manajemen, dll. Apapun bentuk inovasi yang dilakukan, kunci utamanya inovasi adalah sesuatu perekonomian dan sosial yang berhasil karena adanya perubahan besar terhadap perbandingan antara nilai penggunaan barang dan harga jual barang.³²

Inovasi bagi sebuah perusahaan menggunakan skala mini dan menengah wajib diartikan menjadi segala bisnis yang dilakukan buat menciptakan perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien, sebagai akibatnya membentuk produk yang lebih baik menurut pesaing dan bisa dijual menggunakan harga yang lebih kompetitif. Strategi inovasi wajib mampu menciptakan produk yang tidak sama dimata

³¹ Tintin Suhaeni, "Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing di Industri Kreatif (Studi Kasus UMKM Bidang Kerajinan Tangan di Kota Bandung)". *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol 4, No 1, (April, 2018), 59.

³² Avanti Fontana, *Innovate We Can*, (Gramedia Widia Sarana Indonesia: 2009), 22.

konsumen, sebagai akibatnya konsumen lebih tertarik membeli produk tadi dibandingkan menggunakan produk pesaing.³³

2) Jenis-jenis Inovasi

Sementara itu, jenis-jenis inovasi yang terdiri dari inovasi produk, inovasi pemasaran, inovasi proses, inovasi teknikal, dan inovasi organisasi.³⁴ Strategi inovasi mengacu pada teori-teori tentang penemuan yang dikembangkan para ahli. Teori inovasi berkembang dengan menggunakan kebutuhan industri global dan perkembangan teknologi. Pada teori dasar inovasi, inovasi terdiri dari empat (4) jenis yaitu sebagai berikut:³⁵

a) Inovasi Produk

Inovasi produk merupakan inovasi yang melakukan sosialisasi barang atau jasa yang belum pernah ada atau sudah melalui proses pengembangan produk yang mengakibatkan terjadinya peningkatan manfaat menurut produk tersebut. Strategi inovasi produk menjelaskan tentang produk yakni bagaimana produk tersebut, misalnya bagaimana rasanya, kualitasnya, juga memperlihatkan bagaimana kemasan menurut produk tersebut, misalnya seperti apa pembungkusnya, tulisan,

³³ Mukhlisotul Jannah, "Strategi Inovasi Produk dalam Mencapai Keunggulan yang Kompetitif". <https://journal.islamiconomic.or.id/index.php/ije/article/view/20/21>.

³⁴ Tintin Suhaeni, "Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing di Industri Kreatif (Studi Kasus UMKM Bidang Kerajinan Tangan di Kota Bandung)". *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol 4, No 1, (April, 2018), 59.

³⁵ Rofi Rofaida, dkk, "Strategi Inovasi pada Industri Kreatif Digital: Upaya Memperoleh Keunggulan Bersaing pada Era Revolusi Industri 4.0". *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol 8, No 3, (Desember, 2019), 147.

warna, sistem buat membuka tutup, bentuknya, dan lain sebagainya.

b) Inovasi Proses

Inovasi proses merupakan sebuah inovasi yang menerapkan metode produksi atau metode distribusi yang baru atau metode yang lama tetapi telah diperbaiki sehingga akibatnya terjadi peningkatan kinerja yang signifikan. Strategi Inovasi proses dapat ditinjau menurut bagaimana proses pengusaha membangun produk, proses produksi, proses teknologi pengemasannya, riset dan pengembangan, membangun mesin baru, dan lain lain.

c) Inovasi Pemasaran

Inovasi pemasaran merupakan inovasi yang akan mempertinggi kinerja pemasaran melalui kemasan, penempatan produk, atau harga. Tujuan inovasi pemasaran juga untuk meningkatkan penjualan, pemenuhan kebutuhan konsumen, membuka pasar yang baru dan lebih luas, serta menempatkan produk perusahaan pada pasar. Strategi Inovasi pemasaran juga menjelaskan tentang bagaimana cara seseorang pengusaha menjual produknya, seperti bagaimana cara mereka mendistribusikan, memasarkan, mengiklankannya, dan bagaimana cara membangun permintaan.

d) Inovasi Perusahaan

Inovasi perusahaan merupakan inovasi yang menerapkan metode perusahaan yang baru dalam praktik bisnis, perusahaan tempat kerja, serta interaksi eksternal perusahaan. Strategi Inovasi perusahaan mendeskripsikan kerja sama usaha yang menghubungkan orang, ide, dan asal daya yang berinteraksi serta membentuk kreativitas dan inovasi. Inovasi ini terdiri tentang proses teknikal misalnya teknik desain, teknik pengawasan, dan teknik pengerjaannya. Selain itu juga meliputi inovasi administrasi yang berisi tentang bagaimana seseorang pengusaha menyimpan, menciptakan, dan mengumpulkan data. Inovasi perusahaan meliputi penerapan metode organisasi baru dalam praktik usaha, organisasi lokal kerja atau interaksi eksternal perusahaan.³⁶

Keberhasilan inovasi tergantung berdasarkan penggunaan penemuan pada seluruh anggota organisasi bukan pada individu saja. Implementasi penemuan apabila efektif akan menaikkan kinerja organisasi. Uraian tadi menampakkan bahwa pada rangka melakukan aktivitas inovasinya, suatu organisasi sebaiknya didukung pada memakai penemuan proses dalam setiap proses produksinya dan bagaimana energi kerja sanggup

³⁶ Asti Nur Aryanti, DKK, "Strategi Inovasi Pada Industri Kreatif: Sebuah Upaya Pemulihan Bisnis Di Masa Pandemi Covid19". *Jurnal Image* Vol 11, No 1, (April, 2022), 30-31.

mengimplementasikan penemuan tadi pada menaikkan kinerja suatu organisasi.³⁷

3) Proses Inovasi

Proses inovasi merupakan beberapa rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh perseorangan atau sekelompok organisasi, yang dimulai sejak memahami adanya inovasi sampai menerapkan sistem inovasi. Waktu yang dibutuhkan oleh perseorangan atau sekelompok organisasi selama proses inovasi bergantung pada pemahaman orang atau kelompok organisasi terhadap inovasi. Selain itu, ketika proses inovasi dilakukan akan terjadi perubahan yang berkelanjutan sampai proses berakhir. Proses inovasi terdiri dari dua tahap yaitu tahap permulaan dan tahap implementasi. Berikut penjelasan dari tahap-tahap proses inovasi tersebut:³⁸

a) Tahap Permulaan

1) Langkah pengetahuan dan kesadaran

Proses inovasi berawal dari pengetahuan yang dimiliki oleh penerima inovasi. Dari pemahaman yang didapatkan akan menimbulkan kesadaran adanya inovasi. Hubungannya dengan inovasi yaitu dengan adanya pemahaman yang dimiliki anggota organisasi, maka akan melihat adanya ketidakseimbangan dalam organisasi.

³⁷ Rita, "Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan Manufaktur". *Jurnal Binus Business Review*. Vol. 1 No. 2 (November, 2010), 476.

³⁸ M. Syamsul Maarif dan Lindawati Kartika, *Manajemen Perubahan dan Inovasi*. (CV: IPB Press, 2017), 147.

2) Langkah pembentukan sikap terhadap inovasi

Dalam langkah ini ada dua sikap yang dapat ditunjukkan dengan adanya inovasi yaitu sikap terbuka dan sikap yang memiliki persepsi tentang adanya inovasi yang ditandai dengan penelitian untuk menunjukkan potensi inovasi. Hal ini dapat diketahui dengan adanya kemampuan anggota organisasi yang mengarah pada keberhasilan saat menggunakan inovasi di masa lalu.

3) Langkah pengambilan kesimpulan

Pada langkah ini seseorang yang menjadi penerima inovasi akan mengambil keputusan untuk menolak atau menerima inovasi yang akan dijalankan sehingga tidak menimbulkan dampak kurang baik.

b) Tahap Implementasi

Tahap ini merupakan kegiatan yang dilakukan dalam menerapkan inovasi. Dalam tahap ini terdapat dua langkah yang dapat dilakukan yaitu:

1) Langkah awal menerapkan sebagian inovasi

Misalnya seperti: Guru yang diminta untuk menggunakan dengan menerapkan dalam setiap materi pelajaran yang diberikan. Akan tetapi berawal dari pelaksanaannya, guru tersebut baru akan menerapkan pada

satu materi pelajaran saja dan selanjutnya akan menerapkan pada setiap materi pelajaran lain yang diberikan.

2) Langkah kelanjutan pembinaan penerapan inovasi

Ketika langkah awal yang diterapkan tersebut berhasil, maka keseluruhan anggota organisasi memahami tentang inovasi, serta mendapatkan pengalaman dalam penerapannya yang kemudian akan dilanjutkan dan menjaga kelangsungannya.

b. BUMDes

1) Pengertian BUMDes

BUMDes merupakan singkatan dari badan usaha milik desa. Untuk memahami BUMDes secara sederhana yaitu jika di pusat ada BUMN, di daerah terdapat BUMD, dan di desa terdapat BUMDes.

Badan Usaha Milik Desa adalah badan usaha yang dikelola oleh pemerintah desa dan berbadan hukum. Pemerintah desa mendirikan Badan Usaha Milik Desa berdasarkan potensi dan aset desa. Tujuannya untuk mencari keuntungan yang akan digunakan untuk kemanfaatan desa dan masyarakat. Adanya BUMDes ini sejak sebelum UU Desa No 6/2014. Akan tetapi sesudah adanya UU Desa, BUMDes menjadi semakin strategis. BUMDes merupakan program prioritas kementerian desa di tahun 2017.³⁹

³⁹ David Prasetyo, *Peran BUMDes Dalam Membangun Desa*, (Kalimantan Barat: CV. Derwati Press, 2019), 78.

Untuk mencapai tujuannya dengan maksimal, yang dilakukan BUMDes yaitu memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bentuk barang maupun jasa. dan kebutuhan yang harus dipenuhi berupa kebutuhan pokok. Selain itu, memberikan pembekalan dan pemahaman untuk masyarakat yang juga menjadi tanggung jawab dari BUMDes. Dikutip melalui risehtunong.com menjelaskan bahwa BUMDesa didirikan sebagaimana yang sudah tercantum dalam Pasal 3 Permendesa PDTT No. 4 Tahun 2015 tentang Pendirian, Pengurusan, dan Pengelolaan, serta Pembubaran Badan Usaha Milik Desa, dengan tujuan yang berupa:⁴⁰

- a) Meningkatkan ekonomi desa
- b) Meningkatkan aset desa supaya bermanfaat bagi masyarakat untuk kesejahteraan desa
- c) Meningkatkan usaha masyarakat dalam mengelola potensi ekonomi desa
- d) Mengembangkan planning kerjasama usaha antara desa dengan pihak ketiga
- e) Menjadikan peluan dan jaringan pasar yang dapat membantu dalam kebutuhan layanan umum masyarakat
- f) Menciptakan lapangan pekerjaan

2) Regulasi BUMDes

⁴⁰ Eka Prasetya, *Inspirasi Sektor Usaha BUMDES*, (Yogyakarta: CV. Hikam Media Utama: 2020), 19-20.

Dikutip dari duniapendidikan.co.id, BUMDes memiliki beberapa dasar hukum yang menjadi acuan untuk segala aktifitas atau kegiatan yang akan dilakukan. Mendirikan BUMDes yang didasari oleh Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang “Pemerintahan Daerah” dan Peraturan Pemerintah No 72 Tahun 2005 tentang “Desa”. Secara rinci dasar hukumnya terdapat pada Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang “Pemerintahan Daerah”, lebih tepatnya pada Pasal 213 Ayat 1 yang menjelaskan bahwa “Desa dapat mendirikan badan bisnis milik desa sesuai dengan keperluan dan potensi yang dimiliki desa”.⁴¹

Pasal 107 Ayat (1) menjelaskan bahwa pemberdayaan potensi desa dalam meningkatkan pendapatan desa dapat dilakukan dengan mendirikan badan usaha milik desa, melakukan kerjasama dengan pihak lain, dan kewenangan dalam melakukan pinjaman. Menurut Pasal 213 Ayat (3) Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang “Pemerintah Daerah”, menjelaskan bahwa sebagai suatu lembaga ekonomi, maka modal usahanya dibentuk atas inisiatif masyarakat dan menganut asas mandiri. Dapat disimpulkan bahwa pemenuhan modal usaha BUMDes harus bersumber dari masyarakat. Namun, tidak menutup kemungkinan jika BUMDes

⁴¹ Eka Prasetya, *Inspirasi Sektor Usaha BUMDES*, (Yogyakarta: CV. Hikam Media Utama, 2020), 21.

dapat mengajukan pinjaman kepada pihak lain, seperti Pemerintah Desa, atau pihak ketiga.⁴²

2. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk, serta menunjukkan adanya hubungan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja. Dengan adanya produktivitas tenaga kerja dapat membantu suatu organisasi untuk mengembangkan suatu usaha. Hal ini perlu untuk diketahui oleh pengurus sebuah organisasi. Adapun acuan teori umum yang digunakan oleh penulis yaitu teori produktivitas.

a. Produktivitas Tenaga Kerja

1) Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Arti produktivitas dalam filosofi merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan. Pandangan yang demikian dapat mendorong masyarakat untuk tidak cepat merasa puas dengan apa yang diperoleh hari ini, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Secara umum produktivitas memiliki arti perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dalam arti lain bahwa produktivitas memiliki dua dimesi yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektivitas

⁴² Eka Prasetya, *Inspirasi Sektor Usaha BUMDES*, (Yogyakarta: CV. Hikam Media Utama, 2020), 21.

berhubungan dengan pencapaian kerja yang maksimal, dan mencapai target. sedangkan efisiensi berhubungan dengan upaya membandingkan masukan dengan pelaksanaan penggunaannya atau bagaimana cara melakukan pekerjaannya. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksud adalah tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai.⁴³

Tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 yaitu setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang atau jasa baik untuk kebutuhan individu maupun kelompok.⁴⁴ Produktivitas tenaga kerja yaitu hubungan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan setiap satuan hitung.⁴⁵ Dapat disimpulkan secara sederhana dari beberapa penjelasan tersebut, bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan efektivitas tenaga kerja dalam proses menghasilkan barang pada satuan waktu yang tertentu.

Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup

⁴³ Sedarmayanti, *"Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja"*. (CV. Mandar Maju, Bandung: 2009), 57-59.

⁴⁴ Ronny Walangitan, *"Produktivitas Tenaga Kerja dengan Menggunakan Metode Work Sampling Pada Pekerjaan Kolom dan Balok Mega Trade Center Manado"*. *Jurnal TEKNO- SIPIL*, Vol 10/ No. 57 (April, 2012), 98.

⁴⁵ La Idin, *"Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengelolaan Kopra Di Kota Raha"*. *Jurnal Ekonomi* Vol. 1 No. 1 (April, 2016), 157.

kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.⁴⁶ Produktivitas akan meningkat ketika lapangan kerja juga meningkat. Peningkatan penyerapan tenaga kerja akan mengurangi tingkat pengangguran total. Di sisi lain, jika produktivitas turun, maka penggunaan terhadap tenaga kerja juga menurun. Salah satu bidang yang meningkatkan produktivitas dalam mengurangi jam kerja yang tidak produktif.

Peluang utama untuk meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kapasitas pribadi, sikap individu di tempat kerja serta dalam manajemen dan organisasi kerja. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan dan mengurangi resiko yang mungkin timbul serta memprioritaskan kesehatan dan keselamatan kerja, manajer harus memahami dengan jelas kemungkinan dan keterbatasan yang disebabkan oleh kondisi setempat. Peningkatan produktivitas dapat terjadi ketika orang atau kelompok terorganisir yang terdiri dari orang yang melakukan pekerjaan yang identik berulang kali, kita dapat mengharapkan pengurangan jam per pekerja atau biaya-biaya berikutnya untuk menyelesaikan tenaga kerja dibandingkan

⁴⁶ Sedarmayanti, *"Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja"*. (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), 6.

dengan sebelumnya per unit, dengan kata lain peningkatan produktivitas.⁴⁷

2) Jenis-Jenis Tenaga Kerja

Secara umum, tenaga kerja dapat dibagi menjadi beberapa jenis yang bergantung pada beberapa kriteria sebagai berikut:⁴⁸

a) Menurut konsep angkatan kerja, tenaga kerja dibagi menjadi 3 bagian yaitu:

1) Penduduk usia kerja, yaitu penduduk yang berusia 15 tahun ke atas.

2) Penduduk yang termasuk angkatan kerja, yaitu penduduk usia kerja yang bekerja, atau memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, dan yang sedang mencari pekerjaan.

3) Penduduk yang bukan termasuk angkatan kerja, yaitu penduduk usia kerja yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau yang sedang melakukan kegiatan lain.

b) Menurut keahlian, tenaga kerja dapat dibagi menjadi 3 bagian yaitu:

1) Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran terhadap sesuatu bidang

⁴⁷ Andini Utari Putri, "Analisis Faktor-faktor Yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja (studi kasus pada usaha roti donat eve baker di Palembang)". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, Volume 11 No. 01 (Juli, 2020), 42.

⁴⁸ D. C Tyas, "Ketenagakerjaan Di Indonesia". (Semarang, Jawa Tengah: ALPRIN, 2019), 7-11.

sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Seperti: sarjana, insinyur, dan dokter.

2) Tenaga kerja terlatih, yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu, yang didapat dari pengalaman kerja. Seperti: sopir, montir, pelukis, dan pelayan toko.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, yaitu tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga kerja saja. Seperti: kuli, buruh, pembantu, dan tukang becak.

c) Berdasarkan cara kerjanya, tenaga kerja dapat dibagi menjadi 2 bagian yaitu:

1) Pekerja fisik, yang berupa tenaga kerja yang dipekerjakan karena keterampilannya dalam membuat atau mengerjakan sesuatu.

2) Pekerja intelektual, yaitu tenaga kerja yang dipekerjakan berdasarkan pengetahuan tentang bidang tertentu.

b. Upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja disuatu perusahaan atau organisasi dapat memperhatikan beberapa faktor yang meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat membantu peningkatan produktivitas. Beberapa faktor yang

meningkatkan produktivitas tenaga kerja tenaga kerja adalah sebagai berikut.⁴⁹

1) Pelatihan

Pelatihan atau training merupakan proses buat menaikkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sedangkan berdasarkan Wibowo (2011:442), pelatihan adalah suatu investasi yang sangat krusial pada asal daya manusia. Rachmawati (2008:110) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka menerima pelajaran pada hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab misalnya perilaku, pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap.

Pelatihan adalah upaya, proses dalam menaikkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi krusial pada asal daya manusia.⁵⁰ Peningkatan akan kemampuan dan keahlian para Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut berkaitan memakai jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Sasaran yang ingin dicapai berdasarkan adanya acara pelatihan merupakan peningkatan kinerja individu dalam melaksanakan tanggung jawab.

⁴⁹ Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja". (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), 72-77.

⁵⁰ Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Warta Edisi*: 60, (April, 2019), 137.

Oleh karena itu, bentuk pelatihan yang dimaksudkan buat memperbaiki penguasaan aneka macam keterampilan dan teknik aplikasi kinerja tertentu, naratif dan rutin. Proses pelatihan difokuskan dalam aplikasi pekerjaan, penerapan pemahaman dan pengetahuan sebagai akibatnya output yang diinginkan merupakan dominasi atau peningkatan keterampilan.

Training merupakan rangkaian mekanisme yang ditujukan buat mengarahkan dan mengajarkan keterampilan dasar atau cara kerja yang diharapkan pada melakukan suatu pekerjaan pada karyawan baru atau karyawan yang terdapat ketika ini. Pelatihan umumnya berpusat dalam penyediaan keterampilan yang terspesialisasi buat tiap karyawan sebagai akibatnya bisa menaikkan kinerja mereka. Pelatihan bisa mengikutsertakan pengampu jabatan atau orang yang bertanggung jawab atas pekerjaan ini buat bisa menaruh penjelasan atas pekerjaan mereka pada karyawan baru.⁵¹

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan atau training merupakan sebuah proses dalam meningkatkan kompetensi karyawan, melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien buat mencapai tujuan pada suatu

⁵¹ Sri Mulyati, dkk, "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal". *Jurnal Bisni, Manajemen dan Keuangan* Vol 3, No 1, (2020), 287.

perusahaan. Tujuan dari suatu pelatihan dalam organisasi, yaitu: peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas, peningkatan mutu perencanaan tenaga kerja, peningkatan semangat tenaga kerja, peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja, kesempatan mengembangkan diri. Sedangkan indikator-indikator pelatihan atau training diantaranya yaitu:⁵²

- a) Tujuan pelatihan wajib konkrit dan bisa diukur, karena pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk menaikkan keterampilan kerja supaya peserta mampu mencapai kinerja secara aporisma dan menaikkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang wajib diterapkan.
- b) Materi pelatihan bisa berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- c) Metode pelatihan yang dipakai merupakan metode training menggunakan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran atau demonstrasi), games, latihan pada kelas, test, kerja tim serta study visit atau studi banding.
- d) Kualifikasi peserta pembinaan merupakan pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan misalnya

⁵² Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Warta Edisi*: 60, (April, 2019)

karyawan permanen dan staf yang menerima rekomendasi pimpinan.

- e) Kualifikasi fasilitator atau pelatih yang akan menaruh materi pembinaan wajib memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: memiliki keahlian dan pengetahuan untuk materi pembinaan, sanggup membangkitkan motivasi dan sanggup memakai metode partisipatif.

Adanya training pada suatu perusahaan atau organisasi, maka bisa dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah mempunyai kapital atau kemampuan yang relatif buat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan merasamemerlukan training bagi karyawannya baik karyawan usang juga karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan menaruh aneka macam manfaat, baik kepada perusahaan juga karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, training memberi manfaat misalnya tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih misalnya terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan.⁵³

2) Tingkat Pendidikan

⁵³ Beby F.A Purwodono, dkk, "Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 6, No 4, (2018), 11-12.

Berdasarkan dari Dr.Nazili Shaleh Ahmad (1982:4) menjelaskan bahwa “Pendidikan itu adalah aktivitas proses belajar mengajar yang sistem pendidikannya senantiasa tidak sama dan berubah-ubah, menurut rakyat yang satu kepada rakyat yang lain”. Menurut John S. Brubacher yang dikutip Sumitro (1998:17) menyatakan bahwa; “Pendidikan merupakan proses pada mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas insan yang gampang ditentukan oleh norma-norma, disempurnakan menggunakan norma-norma yang baik, menggunakan alat yang disusun sedemikian rupa, dan dipakai sang insan buat menolong orang lain atau dirinya sendiri pada mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan”.⁵⁴

Semakin tinggi taraf pendidikan seseorang maka meningkat pula tingkat produktivitas atau kinerja energi kerja tadi. Pada biasanya orang yang memiliki pendidikan formal juga informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong energi kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Dari pernyataan tadi bisa dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang energi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, lantaran orang yang berpendidikan lebih

⁵⁴ Maria Asti Adhanari, Pengaruh Tingkat Pendidikan TerhadapP Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul. (Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Semarang, 2005), 101.

tinggi mempunyai pengetahuan yang lebih buat menaikkan kinerjanya.⁵⁵.

Faktor pendidikan sebagai alat satu hal utama buat memegang fungsi tertentu. Pengeluaran buat pendidikan bukanlah semata-mata merupakan suatu konsumsi, tetapi pula dianggap sebagai suatu investasi human capital. Dalam pendidikan investasi tersebut ditanamkan dalam berdaya insani menggunakan tujuan buat menaikkan produktivitas asal daya insani yang bersangkutan menjadi energi kerja. Asumsi dasar human capital merupakan bahwa seorang bisa menaikkan penghasilan melalui peningkatan pendidikan. Pendidikan yang membawa taraf produktivitas yang tinggi dan karenanya akan meningkatkan penghasilan yang lebih tinggi pula.

Tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula keahlian dan keterampilan seseorang atau setidaknya memiliki pengetahuan teori yang nisbi dari output pendidikan yang mereka peroleh sebelumnya. apabila ditinjau dari produktivitas kerja, dimungkinkan pendidikan dan pendapatan seseorang memiliki hubungan yang erat. Pendidikan

⁵⁵ Adhitya Pratama Nugraha, "Pengaruh Hubungan Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan, dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita PR. Jaya Makmur Kabupaten Malang". *Jurnal Ilmiah*, Vol 5, No 5, (2016). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimkkkkfeb/article/view/3491>

yang tinggi akan memungkinkan produktivitas kerja yang tinggi pula sebagai akibatnya penghasilan menjadi meningkat pula.⁵⁶

Suatu pekerjaan yang dilakukan menggunakan baik dan pada dorong sang taraf pendidikan yang memadai akan membuat produktivitas energi kerja yang memadai. Pendidikan menjadi tindakan yang dilakukan oleh pegawai menggunakan tujuan untuk menguasai pengetahuan, keterampilan, juga perilaku eksklusif yang menunjuk dalam perubahan yang relatif tetap pada konduite kerja mereka.⁵⁷

3) Usia

Penduduk Indonesia termasuk pada struktur usia muda, hal ini bisa dilihat dalam bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun pertambahan penduduk bisa ditekan namun penawaran tenaga kerja meningkat lantaran semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, menggunakan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah. Usia setiap tenaga kerja relatif dalam menentukan keberhasilan saat melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik juga non fisik. Pada umumnya, pekerja yang berumur tua mempunyai energi fisik yang lemah dan terbatas, kebalikannya dengan pekerja yang

⁵⁶ Ignasia Sely Soaputty, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa, Kerja Dan Persepsi Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2010). 137.

⁵⁷ Muhammad Adnan, dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Aceh". *JIMEBIS*, Vol 3, No 1, (Mei 2022), 2.

berumur muda akan mempunyai kemampuan fisik yang kuat. Usia pekerja relatif dalam memilih keberhasilan ketika melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik juga non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua memiliki energi fisik yang lemah dan terbatas, serta kebalikannya para pekerja yang berumur belia memiliki kemampuan fisik yang kuat.⁵⁸

Untuk usia sendiri secara teori menyampaikan bahwa dimana meningkat usia seorang akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas nya. Hal ini diperkuat menggunakan sistem biologis manusia, yang semakin bertambahnya umur seorang, maka akan semakin menurun sistem imun, sistem kerja hormon dan sistem saraf sensorik, motorik dan neorik seorang. Selain itu, berdasarkan Payman (1985:37) menyampaikan bahwa pada penentuan produktivitas energi kerja berdasarkan usia, dibedakan sebagai 3 golongan yaitu usia 0-14 tahun yang belum produktif, usia 15-64 tahun yang dikatakan produktif dan usia lebih berdasarkan 64 tahu yang dikatakan telah tidak produktif lagi. Akan tetapi, homogen-homogen pekerja Industri sekarang, secara peraturan perusahaan yang ditetapkan dalam PP angka 45 tahun 2015 pasal 15 tentang usia purna tugas pertama kali yang ditetapkan merupakan 56 tahun. Maka

⁵⁸ Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Warta Edisi*: 60, (April, 2019), 89.

berdasarkan itu, buat menaikkan kualitas dan kuantitas berdasarkan perusahaan perlu menaikkan produktivitas energi kerja yang berarti bahwa perlu pula memperhatikan faktor-faktor seperti masa kerja, upah dan usia energi kerja tadi buat sanggup mencapai sasaran dan target perusahaan. Berdasarkan konflik yang terjadi, penelitian ini.⁵⁹

Adanya dampak usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga bisa bekerja dengan cepat serta hasil yang didapatkan meningkat, dan sebaliknya. Usia sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja, usia muda akan mendapatkan produksi yang besar. Sedangkan usia tua produktivitasnya menurun. Dalam usia tenaga kerja yang berada pada usia produktif (15-60 tahun) memiliki hubungan positif menggunakan produktivitas energi kerja. Artinya bila umur pekerja pada kategori produktif maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Ini dikarenakan pada tingkat usia produktif energi kerja mempunyai kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan

⁵⁹ Ayndri Nico Prayudo, dkk, "Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah, Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok Di SKT Gebog, PT. Djarum Kudus". <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jubis/article/view/311/139>.

wawasan yang lebih baik dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.⁶⁰

4) Sikap Mental

Motivasi kerja yaitu suatu dorongan kehendak yang menghipnotis perilaku para tenaga kerja, buat berusaha menaikkan produktivitas kerja lantaran adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas memiliki manfaat bagi dirinya. Motivasi dalam dasarnya terdapat 2 jenis, yakni: pertama merupakan motivasi intrinsik, merupakan motivasi yang asal menurut pada diri individu yang mensugesti orang buat berperilaku atau buat berkecimpung ke arah tertentu, dan motivasi ekstrinsik, merupakan motivasi yang berfungsi lantaran adanya rangsangan menurut luar.⁶¹

Motivasi menerangkan syarat yang bisa menggerakkan karyawan buat melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, dibutuhkan suatu pendekatan yang bisa memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka bisa disusun taktik agar produktivitas kerja bisa pada pertahankan, atau ditingkatkan. Motivasi adalah tindakan yang dilakukan seorang

⁶⁰ Imran Ukkas, "Faktor-Faktor Yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo". *Journal Of Islamic Education Maknagement*, Volume. 2 No. 2. (Oktober, 2017), 97.

⁶¹ Ridwan Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung". *Jurnal Strategic*, Vol. 7 No. 14 (September, 2008), 61.

buat memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi pada dirinya. Kebutuhan tadi mulai menurut kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling tinggi seperti kebutuhan fisiologis, kondusif dan nyaman, sosial atau cinta, penghargaan dan aktualisasi diri.⁶²

Motivasi bisa bersumber berdasarkan internal juga eksternal. Teori motivasi bisa digolongkan sebagai 2 yaitu teori kepuasan (content theory) dan (process theory). Motivasi eksternal bisa bersumber berdasarkan organisasi, sebagai akibatnya sebagai tugas manager buat membentuk lingkungan kerja yang bisa mengakibatkan adanya suatu motivasi. Dalam era globalisasi yang penuh menggunakan persaingan yang ketat, setiap organisasi usahakan memperbaiki dan menaikkan produktivitas kerjanya, sebagai akibatnya daya saing organisasi sebagai lebih baik dan laba juga meningkat.⁶³

Disiplin kerja yaitu perilaku atau tingkah tenaga kerja yang berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap anggaran yang berlaku pada lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa menggunakan anggaran-anggaran itu tujuannya

⁶² Angel Kaawoan, dkk, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa Utara". <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/download/23045/22741>.

⁶³ Andi Batary Citta, "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makasar". *Jurnal Niara*, Vol 11, No 2, (Januari, 2019), 111.

bisa tercapai. Kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen asal daya insan yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, meningkat prestasi kerja yang bisa dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi buat mencapai output yang optimal. Kedisiplinan adalah faktor primer yang dibutuhkan menjadi indera peringatan terhadap karyawan yang mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seseorang karyawan dikatakan mempunyai disiplin yang baik apabila karyawan tadi mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan dan Hasibuan, 2016) yaitu:⁶⁴ Sikap Mental karyawan yang dari menurut pencerahan atau kerelaan dirinya sendiri pada melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri menurut:

Kehadiran berkaitan menggunakan eksistensi karyawan ditempat kerja buat bekerja. Dan mampu memanfaatkan dan memakai perlengkapan menggunakan baik norma peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang boleh dilakukan sang para karyawan selama pada perusahaan dan menjadi acuan pada bersikap.

Setiap pegawai wajib mempunyai kedisiplinan kerja didalam organisasi atau perusahaannya, misalnya mematuhi peraturan tertulis juga tertulis yang sudah pada memutuskan

⁶⁴ Yurasti, dkk, "Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping". *Jurnal Edunomika*, Vol 06, No 01, (2022), 3.

sang perusahaan lantaran hal tadi bisa berakibat produktivitas yang efektif dan efisien sebagai akibatnya akan menaruh efek yang positif terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan output penelitian sebelumnya mengenai motivasi dan kedisiplinan kerja, pemerintah menjelaskan bahwa optimalnya produktivitas pegawai ditimbulkan sang banyaknya pegawai bermotivasi tidak baik pada bekerja, juga banyaknya pegawai yang tidak disiplin pada bekerja.⁶⁵

Disiplin yaitu Suatu perilaku menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis juga yang bukan tertulis dan bisa menjalankannya dan mengelak buat mendapat sanksi-sanksinya bila dia melanggar tugas dan kewenangan yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian bisa diketahui bahwa disiplin kerja adalah peraturan yg diberlakukan pada karyawan guna memperbaiki perilaku dan moral yang ada dalam diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang sudah diberikan.⁶⁶

Etkos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang didasarkan pada kesadaran yang kuat, keyakinan mendasar, dan dedikasi total pada paradigma kerja yang integral. Dari perspektif

⁶⁵ Andi Batary Citta, "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makasar", 113.

⁶⁶ Mardjan Duggio, "Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara". *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 4 (Desember, 2013), 525.

kehidupan kerja, indikatornya adalah penuh tanggung jawab, dengan etos kerja yang kuat, disiplin, keuletan, dan keseriusan.⁶⁷

Secara generik etika kerja adalah seluruh norma Baik mencakup disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang wajib dilakukan dalam tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja contohnya yang sudah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani memakai semua tanggung jawab pekerjaan dan efek buruknya pula akan sanggup meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai memakai target yang diinginkan. Performa dalam bekerja seseorang karyawan sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh etos kerja yang dimilikinya.

Etika kerja dibutuhkan ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajugan zaman telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaannya (humanistik). Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja

⁶⁷ Abdul Rahman Saleh, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. INKO JAVA Semarang". *Jurnal Among Makarti* Vol. 11 No. 21, (Juli, 2018), 33.

tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.⁶⁸

Pengaruh etika kerja terhadap karyawan sebagai sangat penting. Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja apakah telah sinkron menggunakan etika yang dibentuk sebagai akibatnya akan memacu produktivitas kerja karyawan. Lantaran jika etika usaha benar-benar digunakan dan dinilai pada bekerja makasemangat kerja akan muncul dan para karyawan akan bekerja menggunakan baik, benar, beretika dan bertanggung jawab sebagai akibatnya produktivitas kerja akan semakin tinggi menggunakan sendirinya. Oleh karenanya manajer wajib menerapkan dan menjalankan etika bisnis yang telah ditetapkan, maka menggunakan sendirinya disiplin kerja karyawanpun akan baik sebagai akibatnya karyawan sanggup mencapai prestasi kerja yang optimal pada bentuk produktivitas kerja.⁶⁹

⁶⁸ Ittoki Josua Pakpahan, dkk, "Pengaruh Komunikasi Etika Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota". *Jurnal Riset Akutansi Multiparadigma*, Vol 7, No 2, (Desember, 2020), 189.

⁶⁹ Khairul Jannah, dan Erwin Yuli Handayani, "Pengaruh Etika Bisnis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi di KSPPS BTM Sang Surya Pamekasan)". <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/download/6818/4259>.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif yaitu salah satu metode penelitian yang pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu atas dasar teori-teori yang berkembang. Peneliti kualitatif ini mencoba untuk mencari makna, pemahaman, pengertian, tentang suatu fenomena atau peristiwa maupun kejadian dalam kehidupan manusia yang terlibat langsung atau dalam settingan.⁷⁰

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif yaitu mencari atau menganalisis sumber data dari hasil pengamatan, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan langsung pada lapangan peristiwa dan langsung berinteraksi sekaligus mewawancarai internal BUMDes yang meliputi direktur, bendahara, dan tenaga kerja.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kasus (*case studies*) artinya seorang peneliti yang ingin memahami tentang latar belakang dalam peristiwa perseorangan di dalam satu unit sosial atau suatu peristiwa yang mencakup kelompok. Dengan menggunakan jenis penelitian studi kasus ini dapat mengungkapkan gambaran mendalam dan mendetail

⁷⁰ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. (CV: Prenada Media, 2014), 340.

tentang situasi peristiwa atau kejadian yang melibatkan beberapa sumber informasi yang didapatkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.⁷¹

B. LOKASI PENELITIAN

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas dan judul penelitian ini , yang mana lokasi penelitiannya berada BUMDes Trijaya di Desa Balung Lor, Kecamatan Balung, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur, 68161. Lembaga usaha yang merupakan milik pemerintah desa Balung Lor. Pemilihan lokasi ini berdasarkan pada fakta bahwa BUMDes Trijaya ini merupakan salah satu lembaga usaha yang berdiri di Kota Jember, setelah beberapa kali peneliti melakukan observasi lapangan bahwa BUMDes Trijaya merupakan salah satu BUMDes yang masuk nominasi 8 BUMDes prioritas yang mendapatkan kelas khusus tahun 2021, dan mendapatkan kategori BUMDes terbaik pada tahun 2022. Hal ini dapat dijadikan contoh dalam mengembangkan BUMDes di desa lain. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut karena adanya usaha untuk mengembangkan lembaga usaha yang didirikan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

C. SUBJEK PENELITIAN

Penentuan sumber data pada subyek penelitian yang dilakukan menggunakan cara teknik *purposive* dengan tujuan memilih informan dan mempertimbangkan tujuan tertentu. Pengambilan sumber informan berdasarkan pada fokus penelitian yang berupa:

⁷¹ Ibid., 341.

1. Bagaimana penerapan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes Trijaya dalam mengelola usaha?
2. Bagaimana upaya BUMDes Trijaya dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui strategi inovasi yang di terapkan?

Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang memahami tentang BUMDes Karya Trijaya serta pihak-pihak pengurus struktural.⁷² Dalam penelitian ini subyek penelitian yang terkait yaitu:

1. Bapak M. Jamil selaku direktur BUMDes Trijaya Balung Lor
2. Bapak Nur Hafid selaku sekretaris (pengurus) BUMDes Trijaya Balung Lor
3. Bapak M. Mutasyam kepala bidang unit usaha melati
4. Qisti Ridhaning kepala bidang unit usaha trijaya mart
5. Heni Safitri dan Wahyu Agung salah satu tenaga kerja dan kepala bidang di bagian unit usaha cafesera

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis pada penelitian, lantaran tujuan primer berdasarkan penelitian merupakan menerima data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan menerima data yang memenuhi baku data yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini berupa:⁷³

⁷² A. Muri Yusuf., 369

⁷³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: CV Alfabeta, 2016), 224.

1. Observasi

Nasution (1988) menjelaskan bahwa observasi merupakan semua ilmu dasar terkait pengetahuan yang bekerja berdasarkan data yaitu fakta dunia nyata yang diperoleh melalui observasi. Peneliti datang ke lokasi penelitian menggali informasi dengan mencatat hal-hal yang terkait dengan fokus penelitian.⁷⁴

Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi non-partisipatif. Peneliti menggunakan metode ini karena peneliti tidak ikut terlibat dalam segala hal kegiatan yang dilakukan oleh subjek penelitian. Adapun data yang ingin didapatkan oleh peneliti yaitu berkaitan dengan:

- a. Bagaimana penerapan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes Trijaya dalam mengelola usaha?
- b. Bagaimana upaya BUMDes Trijaya dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui strategi inovasi yang diterapkan?

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses hubungan antara pewawancara menggunakan asal informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi secara langsung.⁷⁵ Jenis wawancara pada penelitian ini memakai indepth interview (wawancara semi terstruktur), yang mana pada pelaksanaannya peneliti telah membuat instrumen sebagai pedoman ketika wawancara, tetapi pelaksanaan wawancara tidak terikat penuh oleh

⁷⁴ Ibid., 227

⁷⁵ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. (CV: Prenada Media, 2014), 327.

pedoman dan lebih lebih bersifat terbuka. Wawancara yang dilakukan peneliti yaitu tentang:

- a. Penerapan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes Trijaya dalam mengelola usaha.
- b. Upaya BUMDes Trijaya dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui strategi inovasi yang diterapkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah catatan atau karya tentang peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk karya tulisan, gambar, dan foto. Dokumen bisa sebagai alat pelengkap dalam penelitian ini dan hasil dari observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya jika ada pendukung. Dalam penelitian ini data-data yang dapat dijadikan sumber informasi berupa data dokumen yang terkait dengan fokus permasalahan dengan BUMDes Trijaya di Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kabupaten Jember. Adapun hal-hal yang akan didokumentasikan oleh peneliti meliputi:

- a. Proses wawancara dengan informan.
- b. Struktur pengurus BUMDes Trijaya Balung Lor.
- c. Tempat unit usaha BUMDes Trijaya Balung Lor.
- d. Kantor Trijaya Balung Lor.
- e. Hasil unit usaha BUMDes Trijaya Balung Lor.
- f. Kegiatan pelatihan.

E. ANALISIS DATA

Analisis data merupakan suatu proses dalam mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan di lapangan dan dokumentasi, dengan menggunakan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit, menyusun ke dalam pola, memilih hal yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mempermudah diri sendiri atau orang lain untuk memahaminya.⁷⁶ Penelitian ini menganalisis dengan data kualitatif yaitu berupa:

1. Reduksi Data

Reduksi data yang berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta mencari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi dapat menghasilkan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya jika dibutuhkan.

2. Penyajian Data

Penyajian data dapat dilakukan dengan bentuk uraian yang singkat atau teks bersifat naratif, grafik, matrik, dan bagan. Dengan penyajian data ini akan mempermudah peneliti untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan untuk penelitian selanjutnya berdasarkan hal-hal yang sudah dipahami. Jika dalam fokus penelitian ini peneliti menemukan data di lapangan yang mendukung, maka permasalahan tersebut sudah tidak adanya perubahan dan selanjutnya disajikan pada laporan akhir penelitian.

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: CV Alfabeta, 2016), 244.

3. Verifikasi atau kesimpulan

Langkah selanjutnya adalah penarikan data atau kesimpulan, yang mana deskripsi atau gambaran objek sebelumnya belum pasti kemudian diteliti hingga menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal, hipotesis, atau teori. Jika fokus penelitian didukung oleh data-data yang sesuai di lapangan, maka dapat dijadikan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian peneliti dapat menjawab fokus penelitian yang dirumuskan sejak awal adanya penelitian ini.

Adapun dalam hal ini peneliti berusaha untuk menggambarkan strategi inovasi BUMDes dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja di Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kabupaten Jember, maka data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi akan digambarkan dalam bentuk teks naratif. Bukan dalam bentuk angka-angka statistik atau presentase seperti penelitian kuantitatif.

F. KEABSAHAN DATA

Konsep keabsahan data dalam penelitian kualitatif dapat dikatakan valid jika tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan peristiwa yang terjadi di lapangan. Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *triangulasi sumber* yaitu untuk menguji kredibilitas data dengan melakukan pengecekan data yang telah diperoleh dari beberapa informan. Dari data yang sudah didapatkan dapat dideskripsikan atau dikategorisasikan, dan data yang sudah dianalisis oleh peneliti menghasilkan kesimpulan selanjutnya meminta kesepakatan (*member check*) dengan sumber

data atau informan tersebut.⁷⁷ Adapun hal-hal yang dilakukan dalam triangulasi sumber yaitu:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dan dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain.
4. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.⁷⁸

G. TAHAP-TAHAP PENELITIAN

Pada bagian ini, peneliti akan menguraikan proses pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan. Dalam proses penelitian yang akan dilaksanakan peneliti mulai awal hingga akhir, maka akan diuraikan dalam tahap-tahap penelitian ini. Ada beberapa tahapan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Tahap Pra Lapangan

Adapun penelitian pra lapangan yang dilakukan peneliti ada beberapa tahap yaitu:

- a. Menyusun rencana penelitian
- b. Memilih objek penelitian
- c. melakukan peninjauan observasi terdahulu terkait objek penelitian yang telah ditentukan.

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: CV Alfabeta, 2016), 274.

⁷⁸ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 331.

- d. Mengajukan judul kepada koordinator prodi yang dilengkapi dengan fenomena yang terjadi di lapangan.
- e. Meninjau kajian pustaka. Peneliti mencari referensi terdahulu serta kajian teori yang terkait dengan judul penelitian.
- f. Konsultasi proposal ke dosen pembimbing.
- g. Mengurus perizinan penelitian
- h. Mempersiapkan penelitian di lapangan.

2. Tahap Penelitian di Lapangan

Dalam bagian ini peneliti langsung ke lapangan untuk mengumpulkan beberapa data dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun hal yang dilakukan peneliti yaitu:

- a. Memahami latar belakang lapangan dan tujuan dalam penelitian.
- b. Mengumpulkan data-data dan sumber yang dibutuhkan peneliti tentang strategi inovasi BUMDes dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja.

3. Tahap Analisis Data

Tahap selanjutnya setelah tahap pra lapangan dan tahap penelitian lapangan yaitu analisis data. Yang akan dilakukan peneliti adalah:

- a. Data yang terkumpul semuanya dianalisis dan dideskripsikan dalam bentuk teks naratif.
- b. Menyusun data
- c. Penarikan kesimpulan dari semua data-data yang sudah terkumpul

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

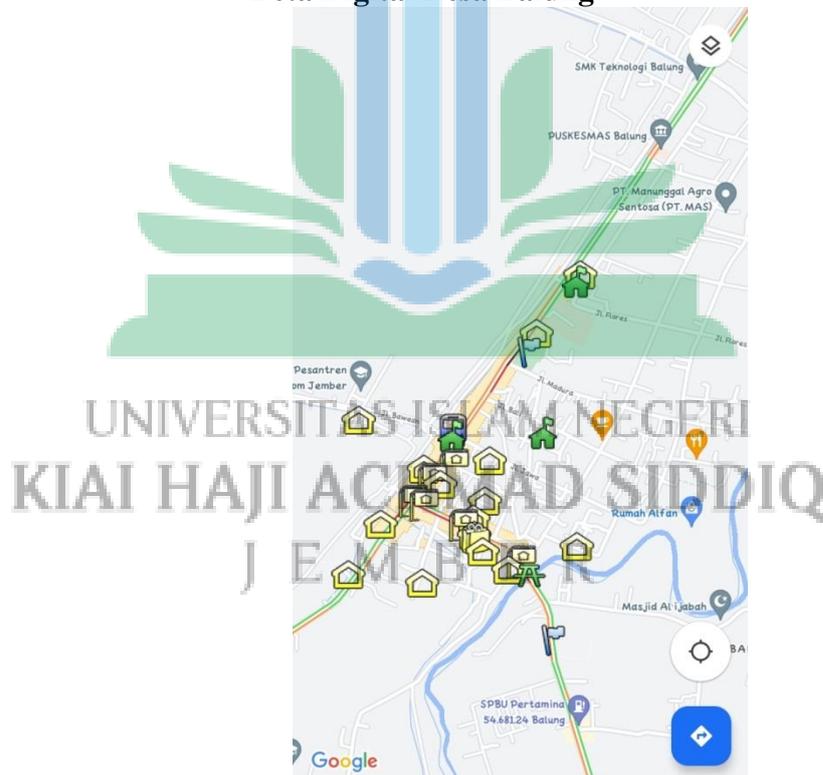
1. Profil Desa Balung Lor

Balung Lor adalah sebuah desa yang berada di wilayah Kecamatan Balung, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Jarak dari kabupaten sekitar 24 km, kecamatan Balung dilintasi oleh jalan raya yang menghubungkan kabupaten Jember dengan Kabupaten lumajang. Batasan wilayah Kecamatan Balung yaitu bagian utara kecamatan Rambipuji, bagian timur Kecamatan Wuluhan, bagian selatan Kecamatan Puger, dan bagian Barat Kecamatan Bangsalsari. Desa yang berada di kecamatan Balung ada delapan (8) desa atau kelurahan yang terdiri dari Balung Kidul, Balung Lor, Balung Lor, Curahlele, Gumelar, Karangduren, Karang Semanding, dan Tutul dengan total penduduk 77,976 jiwa.

Balung Lor merupakan desa yang menjadi pusat di kota Kecamatan Balung. Balung Lor menjadi salah satu desa bagian Barat Kabupaten Jember dengan jarak tempuh sekitar 23 km. Desa Balung Lor memiliki wilayah yang luasnya mencapai sekitar +-950,5 H dan padat penduduk sekitar 25.198 jiwa yang terbagi menjadi 4 Dusun, 61 RT, 13 RW. Keragaman penduduk Desa Balung Lor adalah salah satu ciri khas Desa, baik dari segi kultur, agama, budaya serta kergaman perekonomian seperti perdagangan, pertanian, serta berbagai macam usaha mikro kelas menengah yang ada. Desa ini di lewati oleh berbagai jalur provinsi dan

menjadi pusat perkantoran di Kecamatan Balung, serta menjadi pusat tempat yang strategi dalam berbagai sektor pelayanan dan sarana. Pelayanan kesehatan yang memadai dan berbagai macam sektor keuangan atau perbankan yang tersedia meliputi Bank Mandiri, Bank Syariah Indonesia (BSI), Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Jawa Timur (Jatim), Bank Central Asia (BCA) dan Pegadaian. Serta menjadi pusat perekonomian pasar.

Gambar 4.1
Peta Digital Desa Balung



Sumber: Google Maps

2. Sejarah Berdirinya BUMDes Trijaya Balung Lor

BUMDes Trijaya merupakan salah satu BUMDes yang berada di wilayah Kecamatan Balung Kabupaten Jember. Berdirinya BUMDes telah

ditetapkan dengan Peraturan Desa No 02 Tahun 2016 tentang pendirian BUMDes Trijaya. Dalam pendirian BUMDes, Balung Lor telah sesuai dengan peraturan Undang-Undang (UU) yang sesuai di Indonesia, yang tertulis di UU No. 06 Tahun 2014 tentang Desa dan Permendesa, PDTT No. 04 Tahun 2015 tentang Tata cara pendirian, pengurusan, pengelolaan, dan pembubaran BUMDes.

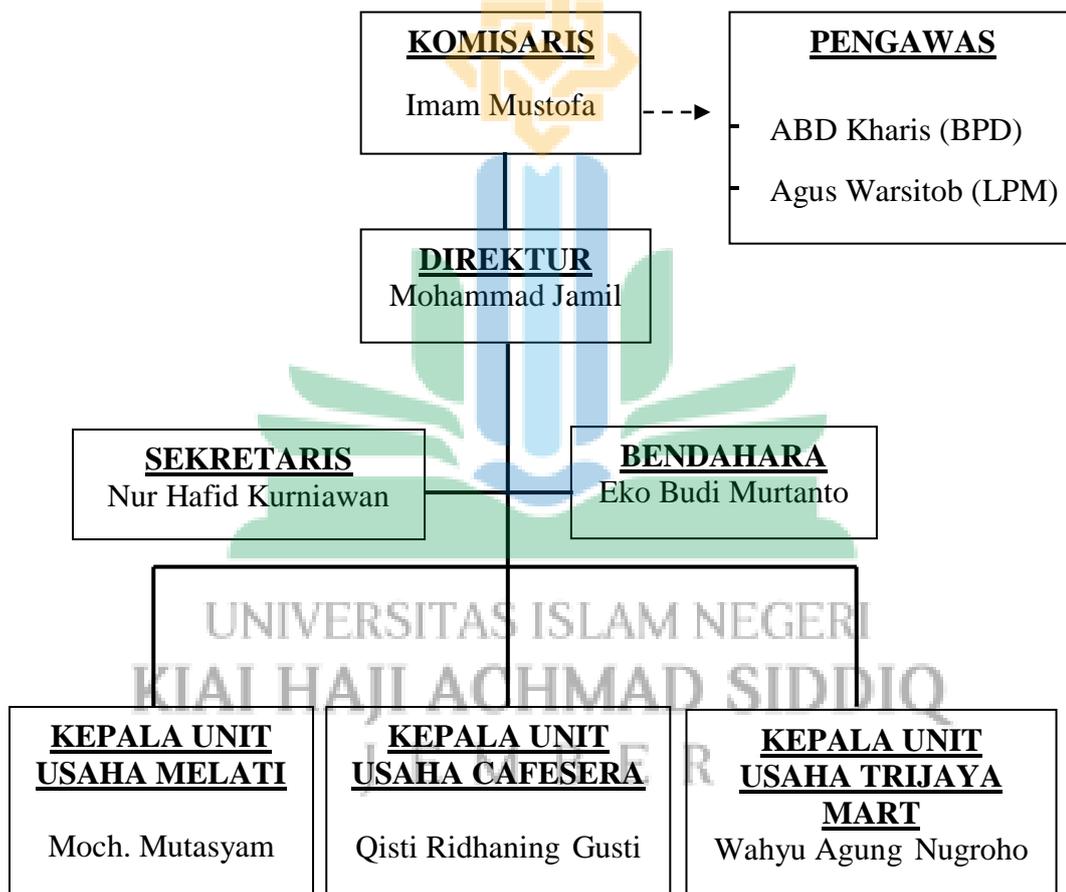
Pada saat itu juga masyarakat sebagai dan pemerintahan desa mendiskusikan keberadaan Badan Usaha Milik Desa dengan memperhatikan kearifan lokal dan potensi yang dimiliki desa. Setelah didiskusikan masyarakat dan pemerintah sepakat dalam memutuskan BUMDes untuk fokus terhadap pemberdayaan masyarakat dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat.

Sejarah singkat berdirinya BUMDes Trijaya Balung Lor yang berdiri sejak tahun 2016 ini pada saat awal terbentuk BUMDes nya di sebut dengan nama “Karunia Jaya” yang dikelola oleh tiga (3) orang pengurus sebagai mestinya seperti di BUMDes pada umumnya. BUMDes Karunia Jaya bertahan selama kurang lebih lima (5) tahun sampai april 2020. BUMDes ini mempunyai dua (2) program unit usaha yaitu unit simpan pinjam dan penjualan beras. Dengan seiring berjalannya waktu di bulan Mei tahun 2020 di adakan pergantian pengurus dan di tetapkanlah Bapak M. Jamil sebagai direktur BUMDes yang baru. Hal ini ada beberapa perubahan dalam nama, manajemen dan program BUMDes.

Adapun nama BUMDes yang awalnya “Karunia Jaya” menjadi “Trijaya”. Unit usaha BUMDes Trijaya Balung Lor berupa trijaya mart, cafesera dan tanaman melati.

3. Struktur Kepengurusan Organisasi BUMDes Trijaya Balung Lor

Tabel 3.1
Struktur BUMDes Trijaya Desa Balung Lor



Sumber: Profil BUMDes Trijaya Desa Balung Klon

Uraian struktur BUMDes Trijaya Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

- a. Komisaris : Imam Mustofa
- b. Pengawas : ABD. Kharis (BPD) dan Agus Warsitob (LPM)

- c. Direktur : M. Jamil
- d. Sekretaris : Nur Hafid Kurniawan
- e. Bendahara : Eko Budi Murtanto
- f. Unit Usaha:
 - 1) Trijaya Mart : Wahyu Agung Nugroho
 - 2) Cafesera : Qisti Ridhaning Gusti
 - 3) Melati : Moch. Mutasyam

4. Unit Usaha

a. Trijaya Mart

Trijaya Mart merupakan sebuah minimarket yang tempatnya terletak di samping Kantor BUMDes dan Kantor pemerintah Desa. Dengan adanya minimarket dapat memudahkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan maupun keinginannya.

b. Cafesera

Cafesera merupakan unit usaha cafe yang dilengkapi dengan pujaseranya, yang mana cafe menyediakan makanan dan minuman ringan. Dengan adanya cafesera ini dapat membantu pemasaran penjualan unit usaha mikro kecil menengah (UMKM) penduduk desa Balung Lor.

c. Melati

Unit usaha melati merupakan unit usaha bunga melati, yang mana pihak BUMDes menyediakan bibit, pupuk, serta mentor untuk memberikan pengetahuan dalam menanam melati. Unit usaha melati

menjadi salah satu usaha yang unik dan berbeda dengan unit usaha BUMDes lainnya. Adapun usaha melati dapat menjadi icon nya desa Balung Lor.

B. PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

Tahap selanjutnya penelitian ini berupa penyajian dan analisis data yang diperoleh peneliti selama proses penelitian ini.. Dalam bagian ini peneliti akan menyajikan yang sesuai topik dan pertanyaa-pertanyaan penelitian. Adapun metode yang sudah dijelaskan dalam penelitian ini bahwa peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai alat dan cara untuk mendukung penelitian ini. Dalam setiap penelitian akan disertai dengan analisis data yang digunakan sebagai alat untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Adapun hasil penelitian ini tentang strategi inovasi BUMDes dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja. Supaya penelitian ini terarah, maka akan disesuaikan dengan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Penerapan Strategi Inovasi yang Dilakukan BUMDes

BUMDes Trijaya merupakan salah satu badan usaha yang berdiri di lingkungan desa Balung Lor. Tujuan dibentuknya BUMDes adalah untuk melayani dan membantu perekonomian masyarakat desa. Dalam hal ini BUMDes Trijaya memiliki beberapa unit usaha yang dapat membantu masyarakat desa. Menurut wawancara Bapak M. Jamil selaku Direktur BUMDes Trijaya Balung Lor pada tanggal 18 April 2022 menyatakan bahwa:

“Sejak saya diberikan amanah untuk mendirikan BUMDes dengan unit usahanya, saya ingin memberikan bukti dampak positif, yang mana awalnya banyak kontroversi tentang BUMDes yang tertanam negatif menurut pandangan masyarakat umum. Karena sepengetahuan mereka BUMDes hanya menghabiskan uangnya desa. Sehingga saya mengambil solusi dalam pemilihan unit usaha yang akan dijalankan. Supaya menjadi bukti untuk masyarakat bahwa BUMDes Balung Lor itu ada dan aktif”.⁷⁹

Hal senada juga dikatakan oleh Bapak Nur Hafid Setiawan pada tanggal 20 April 2022:

“Pembentukan BUMDes Trijaya ini dengan tujuan untuk menanamkan mindset kepada masyarakat umum bahwa BUMDes bukan semata-mata menghabiskan uang desa. Akan tetapi Pendirian BUMDes dapat memberikan dampak positif terhadap masyarakat yang mana dapat meningkatkan ekonomi masyarakat. Karena BUMDes membuka lapangan pekerjaan untuk membantu mengelola unit usaha yang dijalankan, sehingga dapat dilihat bahwa BUMDes itu berjalan dan aktif”.⁸⁰

Data dapat dikuatkan oleh pengakuan dari wawancara Bapak M. Mutasyam pada tanggal 23 April 2022:

“Pembentukan BUMDes sangat memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat yang pengangguran. Karena, terbukti untuk saya sendiri sebagai warga Desa Balung Lor diberikan amanah BUMDes untuk membantu dalam peningkatan ekonomi masyarakat. Sehingga BUMDes dan masyarakat mendapatkan dampak positif, yang mana saya melihat BUMDes aktif dan teman-teman lain juga tidak pengangguran. Sedangkan unit usaha yang awalnya hanya minimarket sekarang berinovasi menjadi unit usaha cafesera dan melati”.⁸¹

Jadi hasil dari wawancara yang sudah dipaparkan oleh peneliti menyatakan bahwa BUMDes didirikan guna untuk memberikan pengetahuan bahwa BUMDes dapat memberikan dampak positif terhadap masyarakat umum. Selain itu masyarakat dapat mengenal nama BUMDes

⁷⁹ Bapak M. Jamil, *wawancara*, Balung, 18 April 2022.

⁸⁰ Bapak Nur Hafid Setiawan, *wawancara*, Balung, 20 April 2022.

⁸¹ Bapak M. Mutasyam, *wawancara*, Balung, 23 April 2022.

menjadi suatu lembaga usaha yang dapat membantu perekonomian masyarakat sehingga unit usaha yang menjadi program BUMDes dapat berjalan dan produktivitas tenaga kerja juga meningkat. Berkembangnya suatu organisasi terdapat kerjasama yang baik antara beberapa pihak, diantaranya pemerintah desa, pengurus BUMDes dan masyarakat setempat. Oleh karena itu BUMDes dibentuk untuk membantu pelayanan warga desa. Dalam menerapkan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes terdapat bentuk strategi yang berupa proses dalam menghasilkan suatu produk, sistem dalam memasarkan produk tersebut, dan memberikan pengenalan terhadap produk yang akan dipasarkan. Yang mana inovasi ini terjadi dalam unit usaha BUMDes Trijaya yang awalnya hanya ada minimarket sekarang berinovasi dengan membentuk unit usaha melati dan cafesera.

Saat ini BUMDes Trijaya dalam tahap pengembangan yang mana untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam menghasilkan suatu produk. Adapun program unit usaha yang sedang dijalankan BUMDes Trijaya yaitu cafesera, melati dan trijaya mart. Yang mana hal ini dapat dikuatkan dengan adanya pernyataan dari wawancara Bapak Nur Hafid Setiawan pada tanggal 20 April 2022 menjelaskan bahwa:

“Dalam pengembangan BUMDes tentunya banyak persaingan di era saat ini. Sehingga dalam pemilihan unit usaha kami perlu memperhatikan supaya memiliki keunikan tersendiri yang kemudian mudah untuk dikenal oleh masyarakat umum”.⁸²

⁸² Bapak Nur Hafid Setiawan, *wawancara*, Balung, 20 April 2022.

Menurut wawancara dari Bapak M. Jamil selaku Direktur BUMDes pada tanggal 23 April 2022 menyatakan bahwa:

“Dengan adanya program unit usaha pada BUMDes sangat memperhatikan potensi dan aset yang dimiliki desa, sehingga dapat memberikan banyak manfaat untuk warga sekitar. Pemilihan unit usaha BUMDes kami selaku keperngurusan perlu menerapkan inovasi, melihat persaingan usaha yang banyak”.⁸³

Penjelasan yang sama juga diutarakan dari wawancara saudara Heni Safitri pada tanggal 25 April 2022 bahwa:

“Pendirian BUMDes dengan program membuka unit usaha yaitu berupa cafesera, melati dan trijaya mart, yang sangat membantu kami warga sekitar yang sedang membutuhkan pekerjaan. Dalam hal ini BUMDes juga menerapkan inovasi dengan mengikuti perkembangan teknologi pada zaman sekarang”.⁸⁴

Hasil yang dapat disimpulkan oleh peneliti melalui wawancara beberapa sumber adalah dalam pengembangan BUMDes juga melakukan inovasi dalam program unit usahanya. Yang mana pada zaman sekarang persaingan semakin banyak, karena teknologi juga semakin canggih. Sehingga untuk pemilihan unit usahanya perlu diperhatikan dari segi produk, manfaat dan keunikannya, unit usaha BUMDes yaitu berupa cafesera, melati dan trijaya mart.

Dari data yang di dapatkan peneliti dalam hal penerapan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Desa Balung Lor yaitu sebagai berikut:

⁸³ Bapak M. Jamil, *wawancara*, Balung, 18 April 2022.

⁸⁴ Heni Safitri, *wawancara*, Balung, 25 April 2022.

a. Strategi inovasi yang dilakukan BUMDes

Strategi inovasi merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan daya saing suatu perusahaan atau organisasi, yang mana teorinya mengacu pada temuan dan dikembangkan oleh para ahlinya. Produk inovasi pada umumnya dapat memberikan sifat yang baru, berkualitas dan menguntungkan. Maka dari itu inovasi dibutuhkan dalam mengembangkan usaha, supaya lebih berkembang dan memiliki sifat daya saing yang lebih unggul untuk memberikan masukan terhadap permasalahan yang ada. Hal ini juga dikatakan oleh bapak M. Jamil pada tanggal 18 April 2022 yang menjelaskan bahwa:

“Keterkaitan dengan strategi organisasi dalam peningkatan produktivitas pekerja tentunya kami sebagai pengurus BUMDes mengambil peran dengan lembaga lainnya untuk mendukung program usaha yang dijalankan BUMDes Trijaya. Salah satu bentuk strategi yang dilakukan BUMDes Trijaya yaitu pengadaan kegiatan pelatihan-pelatihan terkait masing-masing bidang untuk pekerja”⁸⁵

Pendapat yang sama juga dikatakan oleh Heni safitri dari wawancara pada tanggal 25 April 2022 bahwa:

“Dalam memaksimalkan pengembangan unit usaha BUMDes Trijaya, kami diberikan fasilitas untuk mengikuti pelatihan dan study banding di berbagai desa. Hal ini menjadi bentuk strategi yang kami lakukan, supaya kami mendapatkan pengetahuan. Sehingga untuk menuju unit usaha yang berkembang juga lebih cepat”⁸⁶.

Hal senada juga dijelaskan oleh bapak Nur Hafid pada tanggal 20 April 2022 bahwa:

⁸⁵ Bapak M. Jamil, *wawancara*, Balung, 18 April 2022.

⁸⁶ Heni Safitri, *wawancara*, Balung, 25 April 2022.

“Dalam strategi yang kita gunakan yaitu pengembangan atau pelebaran unit usaha yang dimiliki, yang mana kita memiliki usaha trijaya mart yang kemudian kita kembangkan dengan menambah cafesera dan melati. Bentuk strategi inovasi yang dilakukan berupa pelatihan, study banding, dan belajar yang didampingi fasilitator. Pengurus BUMDes juga melihat perkembangan zaman dan melihat perbandingan dari produk lain, sehingga daya saing sebuah organisasi juga diperhatikan. Seperti strategi inovasi bunga melati yang kemudian dironce dan memberikan penampilan unik terhadap cafe”⁸⁷.

Jadi kesimpulannya bahwa strategi inovasi yang dilakukan di BUMDes Trijaya berupa pengadaan kegiatan pelatihan dengan mendatangkan dosen serta mengikuti pelatihan yang diundang pihak lain, mendatangkan fasilitator, mengajak study banding ke beberapa desa seperti Ambulu, Jenggawah, dan Kemuning. Dengan melihat perkembangan zaman sehingga selalu berinovasi dengan hal-hal baru seperti memberikan fasilitas dan tempat yang nyaman dalam cafesera. BUMDes menerapkan strategi inovasi sebagai acuan untuk mengembangkan program unit usahanya, supaya produk yang dikeluarkan oleh unit usaha BUMDes dapat dikenal orang dan semakin meningkat. Sehingga akan menjadi dampak positif terhadap BUMDes serta unit usaha menjadi semakin berkembang. Awal mulanya unit usaha BUMDes berupa Triajaya Mart atau minimarket dengan adanya inovasi kini unit usaha berkembang dengan mendirikan usaha cafesera dan tanaman melati.

⁸⁷ Bapak Nur Hafid, *wawancara*, Balung, 20 April 2022.

b. Proses BUMDes dalam melakukan inovasi

Dalam proses inovasi terdapat beberapa runtutan kegiatan yang dilakukan oleh tim maupun individu, yang diawali dengan memahami adanya inovasi sampai menerapkan sistem inovasi hingga berjalan sesuai rencana. Dengan adanya proses tersebut akan membutuhkan waktu oleh tim maupun perseorangan yang mendapatkan tugas terhadap inovasi. Selama proses inovasi berlangsung akan bergantung pada pemahaman orang tersebut sehingga lama waktu yang dibutuhkan akan bergantung. Dalam hal ini sesuai dengan pernyataan yang dijelaskan melalui wawancara dari saudara Wahyu Agung pada tanggal 25 April 2022 bahwa:

“Dalam tahap proses inovasi berawal dari pemahaman untuk kami sebagai tenaga kerja terhadap sistem inovasi. Ketika pekerja mudah dalam memahami sesuatu maka akan membutuhkan waktu yang singkat untuk memahami, sehingga akan lebih cepat dalam melakukan prosesnya”⁸⁸

Menurut wawancara dari saudara Qisti Ridhaning pada tanggal 23 April 2022 menjelaskan bahwa:

“Penerapan yang kami lakukan dalam proses inovasi juga berhubungan dengan proses pelatihan yang belajar dengan memahami sistem inovasi, selain itu juga akan menambah wawasan serta pengetahuan terkait sistem inovasi yang akan dilakukan. Kemudian setelah proses pemahaman dapat dilakukan implementasi terhadap inovasi”⁸⁹.

Sedangkan menurut wawancara dari Bapak M. Jamil pada tanggal 18 April menyatakan bahwa:

⁸⁸ Wahyu Agung, *wawancara*, Balung, 25 April 2022.

⁸⁹ Qisthi Ridhaning, *wawancara*, Balung, 23 April 2022.

“Proses inovasi yang terdapat beberapa kegiatan sebelum proses penerapan inovasi yaitu melakukan pemahaman terhadap sistem inovasi serta menata sikap inovasi dan akhirnya kami dapat menerapkan inovasi tersebut. Sehingga dalam setiap bulannya dilakukan rapat yang mengacu tentang rencana kerja serta pengambilan keputusan untuk dilaksanakan dan melakukan sosialisasi kepada warga terkait hal-hal yang dibutuhkan”.⁹⁰

Hasil kesimpulan dari wawancara terhadap beberapa sumber yaitu dalam tahap proses inovasi berawal dari pemahaman tenaga kerja terhadap sistem inovasi. Ketika pekerja mudah dalam memahami sesuatu maka akan membutuhkan waktu yang singkat untuk memahami, sehingga akan lebih cepat dalam melakukan prosesnya. Kemudian setelah proses pemahaman dapat dilakukan implementasi terhadap inovasi. Sehingga dalam setiap bulannya dilakukan rapat yang mengacu tentang rencana kerja serta pengambilan keputusan untuk dilaksanakan dan melakukan sosialisasi kepada warga terkait hal-hal yang dibutuhkan.

c. Hasil penerapan strategi inovasi

Inovasi yang dikembangkan dan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan industri global serta perkembangan teknologi yang semakin canggih di era saat ini dapat membantu pengembangan organisasi tersebut. Hal tersebut dapat dibenarkan dengan adanya pernyataan wawancara dari Bapak M. Jamil pada tanggal 18 April 2022 yang menyatakan bahwa:

“Pengembangan suatu organisasi, kami perlu memperhatikan strategi yang akan digunakan untuk membantu melancarkan

⁹⁰ Bapak M. Jamil, *wawancara*, Balung, 18 April 2022.

pengembangan tersebut. Karena hal ini dapat menjadikan dampak positif bagi organisasi, jika melakukannya dengan asal-asalan kemungkinan akan lama untuk mencapai peningkatan perkembangan organisasi serta program yang dijalankannya”.⁹¹

Sedangkan hasil wawancara dari Bapak M. Mutasyam pada tanggal 23 April 2022 menjelaskan bahwa:

“Penerapan strategi inovasi dalam sebuah organisasi akan berdampak positif, jika pemilihannya sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi untuk mengembangkan usaha dalam organisasi tersebut. Hal ini terbukti dari beberapa kegiatan yang kami lakukan di BUMDes Trijaya yang mana awal mulanya BUMDes hanya memiliki unit usaha Trijaya Mart atau minimarket, setelah berinovasi BUMDes memiliki usaha tambahan yaitu tanaman melati dan cafesera”.⁹²

Hal yang sama juga dipaparkan oleh Bapak Nur Hafid Setiawan pada tanggal 20 April 2022 bahwa:

“Kami mencoba menerapkan strategi inovasi sebagai acuan untuk mengembangkan program unit usaha BUMDes, supaya produk yang dikeluarkan oleh unit usaha BUMDes dapat dikenal orang dan semakin meningkat. Alhamdulillahnya berjalan dengan lancar, sehingga usaha BUMDes berkembang. Awal mulanya unit usaha BUMDes berupa minimarket dengan adanya inovasi kini unit usaha berkembang dengan mendirikan usaha cafeseran dan tanaman melati”.⁹³

Hasil wawancara dari beberapa sumber dapat disimpulkan bahwa pengembangan suatu organisasi perlu memperhatikan strategi yang akan digunakan untuk membantu melancarkan pengembangan tersebut. Maka dalam pemilihannya dapat disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan untuk mengembangkan program usaha dalam organisasi tersebut. BUMDes menerapkan strategi inovasi sebagai acuan untuk

⁹¹ Bapak M. Jamil, *wawancara*, Balung, 18 April 2022.

⁹² Bapak M. Mutasyam, *wawancara*, Balung, 23 April 2022.

⁹³ Bapak Nur Hafid Setiawan, *wawancara*, Balung, 20 April 2022.

mengembangkan program unit usahanya, supaya produk yang dikeluarkan oleh unit usaha BUMDes dapat dikenal orang dan semakin meningkat. Sehingga akan menjadi dampak positif terhadap BUMDes serta unit usaha menjadi semakin berkembang. Awal mulanya unit usaha BUMDes berupa Triajaya Mart atau minimarket dengan adanya inovasi kini unit usaha berkembang dengan mendirikan usaha cafesera dan tanaman melati.

Dari acuan pada teori-teori terdapat beberapa jenis strategi inovasi yang dapat digunakan antara lain inovasi produk, inovasi proses, inovasi pemasaran dan inovasi perusahaan. Adapun jenis strategi inovasi tersebut dapat dilakukan organisasi untuk mempermudah pengembangan unit usaha, sehingga dapat berjalan sesuai dengan planning. Hal tersebut mendapatkan pernyataan dari pihak BUMDes Triajaya yang mana Bapak Nur Hafid Setiawan menjelaskan pada tanggal 20 April 2022 bahwa:

“Kami selaku pengurus BUMDes menerapkan strategi inovasi dengan bentuk inovasi produk yang memberikan tampilan kemasan menarik dan mensosialisasikan kepada konsumen supaya mengenali produk tersebut milik unit usaha BUMDes. Dan ternyata hal ini dapat meningkatkan kualitas dan manfaat produk tersebut. Kami juga menjalankan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai aturan yang merujuk tentang anggaran dasar, anggaran rumah tangga dan urusan desa dalam urusan BUMDes”.⁹⁴

Menurut wawancara dari saudari Heni Safitri pada tanggal 25 April 2022 menjelaskan bahwa:

⁹⁴ Bapak Nur Hafid Setiawan, *wawancara*, Balung, 20 April 2022.

“Penerapan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes Trijaya salah satunya berupa inovasi proses yang mana dengan menggunakan cara produk lama yang telah di perbaiki dan metode distribusi baru yang dibutuhkan. Dan akhirnya mendapatkan dampak yang positif serta meningkatkan kinerja yang signifikan. Dalam memasarkan produk kami menjual dalam bentuk offline serta online, juga terdapat beberapa forum jual beli di media sosialnya”.⁹⁵

Sedangkan wawancara dari Bapak M. Jamil pada tanggal 18 April 2022 menyatakan bahwa:

“Dengan adanya organisasi yang berkembang terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan salah satunya strategi inovasi yang diterapkan oleh BUMDes itu sendiri. Yang mana BUMDes menerapkan strategi inovasi yang berupa inovasi proses, produk, pemasaran dan perusahaan. Inovasi pemasaran dapat meningkatkan kinerja serta produk yang dikenal banyak orang melalui kualitas produk, tempat penjualan produk, serta harga yang ditentukan”.⁹⁶

Hasil dari wawancara beberapa sumber menyatakan bahwa dengan adanya organisasi yang berkembang terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan salah satunya strategi inovasi yang diterapkan oleh BUMDes itu sendiri. Yang mana BUMDes menerapkan strategi inovasi yang berupa inovasi proses, produk, pemasaran dan perusahaan. Strategi inovasi dengan bentuk inovasi produk yang memberikan tampilan kemasan menarik dan mensosialisasikan kepada konsumen supaya mengenali produk tersebut milik unit usaha BUMDes. Sehingga akan meningkatkan kualitas dan manfaat produk tersebut. Inovasi proses yang mana dengan menggunakan cara produk lama yang telah di perbaiki dan metode distribusi baru yang dibutuhkan.

⁹⁵ Heni Safitri, *wawancara*, Balung, 25 April 2022.

⁹⁶ Bapak M. Jamil, *wawancara*, Balung, 18 April 2022.

Sehingga dapat menjadikan dampak yang positif serta meningkatkan kinerja yang signifikan. Inovasi pemasaran dapat meningkatkan kinerja serta produk yang dikenal banyak orang melalui kualitas produk, tempat penjualan produk, serta harga yang ditentukan. Dalam memasarkan produk kami menjual dalam bentuk offline serta online, juga terdapat beberapa forum jual beli di media sosialnya. Sedangkan inovasi perusahaan yang dilakukan didalam praktek bisnis, kantornya serta komunikasi dengan orang luar BUMDes kurang dilakukan sehingga hal ini menjadi salah satu kekurangannya. Serta menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai aturan yang merujuk tentang anggaran dasar, anggaran rumah tangga dan urusan desa dalam urusan BUMDes.

Gambar 4.2
Hasil produksi



Sumber: Dari youtube BUMDes Trijaya

2. Upaya Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja.

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja disuatu perusahaan atau organisasi dapat memperhatikan beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Menurut wawancara yang

didapatkan oleh peneliti dari saudari Heni Safitri pada tanggal 25 April 2022 menjelaskan bahwa:

“Perlu adanya kesadaran dalam diri kami sebagai pekerja, dikarenakan menjadi seorang karyawan tidaklah mudah. Maka dari itu perlu adanya masukan, kritikan dan saran yang membangun dari seseorang yang lebih mengerti. Dengan adanya perilaku yang positif serta bisa menjaga amanah akan lebih baik untuk melakukan suatu hal kedepannya termasuk untuk memberikan hasil yang terbaik, namun juga mau untuk tetap berusaha dalam kedepannya, sehingga pekerja yang produktif dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja”⁹⁷.

Menurut wawancara dari Bapak Nur Hafid Setiawan pada tanggal 20 April 2022 menyatakan bahwa:

“Dengan menjadikan tenaga kerja yang produktif, maka ada beberapa hal yang perlu diketahui bahwa tenaga kerja memiliki kriteria dalam bagian tenaga kerja. Diantaranya mampu mengikuti pelatihan, memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, usia yang produktif serta sikap mental yang dapat memberikan dampak positif bagi suatu organisasi”⁹⁸.

Menurut wawancara dari Bapak M. Jamil selaku Direktur BUMDes pada tanggal 18 April 2022 menjelaskan bahwa:

“Yang terjadi di lapangan saat ini dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja terdapat beberapa upaya untuk peningkatan produktivitas tenaga kerja yaitu berupa pelatihan, pendidikan, usia dan sikap mental. Dengan adanya hal tersebut, maka dilingkup pekerjaannya terdapat beberapa aktivitas yang dapat dilakukan untuk memperlancar pekerja supaya produktif.”⁹⁹

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam proses peningkatan proses tenaga kerja perlu adanya kerjasama antara beberapa pihak diantaranya kepengurusan BUMDes serta karyawannya. Perlu dilakukannya beberapa kegiatan untuk membantu memperlancarkan

⁹⁷ Heni Safitri, *wawancara*, Balung, 25 April 2022.

⁹⁸ Bapak Nur Hafid Setiawan, *wawancara*, Balung, 20 April 2022.

⁹⁹ Bapak M. Jamil. Balung, *wawancara*, 18 April 2022.

peningkatan produktifitas tersebut. Diantaranya faktor yang dapat dilakukan yaitu melakukan pelatihan dengan mengikuti pelatihan yang disediakan maupun pelatihan dengan mendatangkan fasilitator, memilih kriteria pekerja yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, menentukan kriteria usia produktif dalam bekerja, serta memiliki sikap atau perilaku yang positif dan menerima arahan atau masukan yang membangun dari orang lain. Beberapa hal tersebut dapat membantu dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam menjalankan strategi inovasinya.

Beberapa faktor yang dapat memberikan peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

a. Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengajarkan dan memperluas pengetahuan, keahlian dan sikap yang berkaitan dengan pekerjaannya. Yang akan berpengaruh terhadap keterampilannya, mempunyai sikap tanggung jawab serta memiliki kemampuan kinerja yang baik. Maka dari itu, bentuk pelatihan yang dimaksudkan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, teknik aplikasi pekerjaan tertentu, dan pengalaman.

Dalam istilah memberikan bantuan lebih bersifat humanistik dan tidak memperlakukan pekerjanya seperti mesin. Bimbingan merupakan suatu proses bantuan yang diberikan secara individu, Bimbingan yang berguna bagi pekerja dalam membantu supaya mereka siap untuk mendapatkan pekerjaan atau penugasan yang

memerlukan keterampilan baru sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Menurut wawancara dari Bapak M. Jamil selaku Direktur BUMDes Trijaya pada tanggal 18 April 2022 menyatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan keahlian dan memperluas pekerja. Maka kami mengajak mereka pelatihan baik mendatangkan fasilitator, orang-orang yang lebih luas pengetahuannya serta study banding. Maka tenaga kerja yang memiliki pengetahuan luas dapat membantu peningkatan produktivitas”.¹⁰⁰

Menurut wawancara dari Bapak M. Mutasyam selaku pada tanggal 23 April 2022 menjelaskan bahwa:

“BUMDes mendapatkan terobosan dari Bank Indonesia (BI) yang disandingkan langsung dengan puslit di bawah naungan Kinarya Mandiri kepada saya dan teman lainnya supaya mengikuti kelas pelatihan yang diadakan di puslit. Sehingga kami mendapatkan ilmu tambahan yang sesuai dengan bidangnya. Selain itu BUMDes mendapatkan guru privat dari Kabupaten sebagai BUMDes prioritas”.¹⁰¹

Hal yang sama juga di jelaskan dari wawancara saudara Wahyu Agung pada tanggal 25 April 2022 menjelaskan bahwa:

“Pelatihan yang disediakan BUMDes kepada saya selaku tenaga kerja sangat bermanfaat. Karena dari pelatihan saya mendapatkan pengalaman yang lebih luas dan menambah kreatifitas ketrampilan yang ada dalam diri sendiri. Selain itu para tenaga kerja yang mengikuti pelatihan mendapatkan sertifikat dan sejumlah uang”.¹⁰²

Jadi hasil dari wawancara beberapa sumber dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat memberikan sedikit banyak ilmu pengetahuan dan menambah skill keterampilan para tenaga kerja. Pelatihan

¹⁰⁰ Bapak M. Jamil, *wawancara*, Balung, 18 April 2022.

¹⁰¹ Bapak M. Mutasyam, *wawancara*, Balung, 23 April 2022.

¹⁰² Wahyu Agung, *wawancara*, Balung, 25 April 2022.

dilakukan melalui beberapa cara adapun diantaranya dengan mendatangkan fasilitator, mendatangkan orang-orang yang lebih luas pengetahuannya, study banding, mendatangkan guru privat serta pelatihan yang diadakan secara umum yang sesuai dengan bidang unit usaha tersebut. Sehingga pelatihan yang dilakukan juga dapat menjadikan meningkatkan kinerja pekerja untuk menghasilkan produk yang baik dan meningkat. Maka dari itu pelatihan menjadi salah satu faktor yang dapat peningkatan produktivitas tenaga kerja, karena tenaga kerja yang memiliki pengetahuan luas dapat membantu peningkatan produktivitas.

b. Pendidikan

Tingkat pendidikan yang membawa taraf produktivitas yang tinggi dan karenanya akan mempertinggi penghasilan yang lebih tinggi juga. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi juga keahlian dan keterampilan seseorang atau setidaknya memiliki pengetahuan teori yang nisbi berdasarkan output pendidikan yang mereka peroleh sebelumnya. Pendidikan yang tinggi akan memungkinkan produktivitas kerja yang tinggi juga sebagai akibatnya penghasilan menjadi meningkat juga. Menurut wawancara dari Bapak Nur Hafid Setiawan selaku Pengurus BUMDes Trijaya pada tanggal 20 April 2022 menyatakan bahwa:

“Dalam pengembangan bisnis tentunya perlu diperhatikan terkait taraf pendidikan seseorang pekerja. Yang mana akan sebagai alat satu upaya yang dapat menghipnotis produktivitas. Ketika meningkat taraf pendidikan seseorang pekerja, maka

akan menaikkan nilai produktivitas dalam pekerjaan. Karena mereka memiliki pengetahuan dan teori yang sudah dipelajari semasa pendidikan“.¹⁰³

Menurut wawancara dari saudari Qisti Ridhaning pada tanggal 23 April 2022 menjelaskan bahwa:

“Saya sekarang dalam tahap belajar di bangku perkuliahan dan rata-rata tingkat pendidikan tenaga kerja yang ada di BUMDes sekarang diantaranya lulusan dari SMA dan perkuliahan S-1. Karena tingginya tingkat pendidikan perlu diperhatikan dalam lingkungan pekerjaan. Jika seorang tenaga kerja memiliki kemampuan dan pengetahuan luas dapat membantu dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja”.¹⁰⁴

Hal yang sama juga disampaikan dalam wawancara dari saudari

Heni Safitri pada tanggal 25 April 2022 menjelaskan bahwa:

“Yang menjadi salah satu acuan diterimanya saya sebagai tenaga kerja di BUMDes adalah memenuhi tingkat pendidikan yang dibutuhkan yaitu tingkat pendidikan saya masih dalam bangku perkuliahan. Dengan adanya tingkat pendidikan yang dimiliki insyaallah dapat memberikan yang terbaik dalam proses bekerja”.¹⁰⁵

Jadi hasil wawancara dari beberapa sumber dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, maka akan meningkatkan juga tingkat produktivitas atau kinerja karyawan. Yang biasanya orang memiliki pendidikan formal juga informal yang lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas. Tingginya tingkat kesadaran akan meningkatkan produktivitas yang dapat mendorong tenaga kerja melakukan kegiatan yang produktif.

Jika seorang tenaga kerja memiliki kemampuan dan pengetahuan luas dapat membantu dalam peningkatan produktivitas

¹⁰³ Bapak Nur Hafid Setiawan, *wawancara*, Balung, 20 April 2022.

¹⁰⁴ Qisti Ridhaning, *wawancara*, Balung, 23 April 2022.

¹⁰⁵ Heni Safitri, *wawancara*, Balung, 25 April 2022.

tenga kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan dapat membantu dalam peningkatan produktivitas. Karena orang yang berpendidikan memiliki pengetahuan yang luas untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam menerapkan strategi yang sesuai.

c. Usia

Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua memiliki energi fisik yang lemah dan terbatas, serta kebalikannya para pekerja yang berumur belia memiliki kemampuan fisik yang kuat. Dalam usia tenaga kerja yang berada pada usia produktif (15-60 tahun) memiliki hubungan positif menggunakan produktivitas energi kerja. Artinya bila umur pekerja pada kategori produktif maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Ini dikarenakan pada tingkat usia produktif energi kerja mempunyai kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Hal ini dibenarkan menurut wawancara dari Bapak M. Jamil selaku Direktur BUMDes Trijaya pada tanggal 18 April 2022 menyatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja diperlukan tenaga kerja yang memiliki usia produktif, sehingga dapat menghasilkan produksi yang baik dan dapat meningkatkan produktivitas. Karena itu usia seseorang tenaga kerja perlu kami diperhatikan dalam pemilihan. Maka dari itu usia pekerja produktif dapat membantu dalam menjalankan strategi yang menyesuaikan serta meningkatkan produktivitas ”.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Bapak Jamil, wawancara, Balung, 18 April 2022.

Menurut wawancara dari Bapak M. Mutasyam pada tanggal 23 April 2022 menjelaskan bahwa:

“Dalam menyeleksi seseorang tenaga kerja pengurus BUMDes memiliki beberapa persyaratan diantaranya yaitu kriteria usia pekerja. Yang mana tenaga kerja memiliki usia produktif, bukan usia dan bukan usia lanjut. Usia seorang tenaga kerja yang ada di BUMDes saat ini yaitu 20 tahun sampai 40 tahun dan usia saya sendiri 35 tahun. Yang mana usia ini termasuk dalam kategori usia produktif”.¹⁰⁷

Hal yang senada juga di sampaikan dari wawancara Bapak Nur Hafid Setiawan pada tanggal 20 April 2022 bahwa:

“Usia seorang tenaga kerja sangat relatif dalam menentukan keberhasilan saat melakukan suatu pekerjaan baik yang sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya seorang tenaga kerja yang berusia lanjut memiliki energi yang lemah dan terbatas, sedangkan tenaga kerja yang berusia produktif mereka memiliki energi fisik yang cukup untuk melakukan suatu pekerjaan”.¹⁰⁸

Jadi hasil wawancara dari beberapa sumber diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik juga non fisik pada umumnya tenaga kerja yang sudah berumur mempunyai energi fisik yang lemah dan terbatas, sedangkan tenaga kerja yang berusia muda memiliki energi fisik yang kuat. Ketentuan usia produktif seorang tenaga kerja yaitu 15-64 tahun, maka akan memiliki kecenderungan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Karena semakin besar tanggung jawab seorang pekerja, memiliki tingkat prestasi kerja, kemampuan bekerja bisa semakin tinggi dengan meningkatnya umur dan akan menurun ketika usia

¹⁰⁷ Bapak M. Mutasyam, *wawancara*, Balung, 23 April 2022.

¹⁰⁸ Bapak Nur Hafid Setiawan, *wawancara*, Balung, 20 April 2022.

tertentu dengan kondisi fisik yang lemah. Jadi ketika usia tenaga kerja produktif dapat membantu dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja serta dapat menerapkan strategi yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut.

d. Sikap Mental

Yang dimaksud dengan sikap mental adalah motivasi kerja yaitu suatu dorongan kehendak yang menghipnotis perilaku para tenaga kerja, buat berusaha menaikkan produktivitas kerja lantaran adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas memiliki manfaat bagi dirinya. Disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan dalam karyawan guna memperbaiki konduite dan moral yang terdapat pada diri individu pada melakukan tugas-tugas yang telah diberikan. Etika kerja merupakan semua kebiasaan baik mencakup disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang wajib dilakukan dalam tempat kerja.

Menurut wawancara dari saudari Qisti Ridhaning pada tanggal 23 April 2022 menyatakan bahwa:

“Dalam melakukan suatu pekerjaan saya sebagai seorang tenaga kerja menyadari bahwa perlu adanya dorongan motivasi untuk diri sendiri, sehingga kami dapat berusaha untuk menaikkan produktivitas kerja. Lantaran dengan adanya keyakinan terhadap diri sendiri bahwa produktivitas memiliki banyak manfaat bagi diri ini”.¹⁰⁹

¹⁰⁹ Qisti Ridhaning. *wawancara*, Balung, 23 April 2022.

Menurut wawancara yang dijelaskan oleh saudari Heni Safitri pada tanggal 25 April 2022 bahwa:

“Dalam dunia pekerjaan tentunya penting bagi saya dan rekan karyawan untuk menerapkan hal-hal yang positif dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketika kami dapat menjalankan amanah dan tanggung jawab yang baik dan jujur tentunya akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Sehingga bisa membantu proses pengembangan suatu badan usaha”.¹¹⁰

Penjelasan yang sama melalui wawancara dari Bapak M. Jamil selaku Direktur BUMDes Trijaya pada tanggal 18 April 2022 bahwa:

“Pada dasarnya sikap mental yang dimiliki seorang tenaga kerja adalah hal yang positif dan lumrah untuk dijadikan sebagai salah satu persyaratan dalam menyeleksi kriteria pekerja untuk menjalankan tanggung jawab yang baik dan benar. Sehingga dapat meningkatkan penghasilan produk dan tidak mengecewakan salah satu pihak dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Dan alhamdulillah nya dalam merekrut pekerja kami teliti, diantaranya memiliki sifat yang jujur, amanah, disiplin dan tanggung jawab. Ketika seorang tenaga tersebut memiliki sikap mental yang produktif maka akan berpengaruh positif terhadap potensi yang dimiliki sehingga menghasilkan karya produktif”.¹¹¹

Jadi hasil dari wawancara beberapa sumber dapat disimpulkan bahwa sikap mental dalam diri seorang tenaga kerja sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Dengan adanya motivasi, para tenaga kerja akan terdorong dalam melakukan kerja yang lebih baik daripada sebelumnya, karena akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka. Dalam suatu pekerjaan tentunya terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pekerja sehingga

¹¹⁰ Heni Safitri, *wawancara*, Balung, 25 April 2022.

¹¹¹ Bapak M. Jamil, *wawancara*, Balung, 18 April 2022.

mereka dapat menerapkan sikap disiplin dengan etika yang positif saat bekerja.

Jika seorang tenaga kerja memiliki sikap mental yang produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan menggerakkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas. Ketika seorang tenaga kerja memiliki sikap mental yang produktif maka akan memberikan pengaruh positif terhadap potensi yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan karya produktif.

C. PEMBAHASAN TEMUAN

1. Penerapan Strategi Inovasi yang Dilakukan BUMDes.

Menjelaskan bahwa inovasi adalah sebuah alat yang dapat merubah kegiatan lama dengan menggunakan sesuatu aktivitas yang baru. Inovasi juga mempunyai arti kemampuan pada membentuk sesuatu yang baru dan tidak selaras menggunakan yang baru, tentunya sinkron menggunakan ide, warta dan warta yang telah ada sebelumnya. Produk penemuan dalam biasanya bisa menaruh sifat yang baru, berkualitas dan menguntungkan. Maka menurut itu penemuan dibutuhkan pada menyebarkan usaha, agar lebih berkembang dan mempunyai sifat daya saing yang lebih tinggi buat menaruh masukan terhadap perseteruan yang ada.¹¹²

Adapun kegiatan yang terjadi di lapangan yaitu mendirikan BUMDes dengan mempertimbangkan usaha yang akan dijalankan. Melihat

¹¹² Ely Triyo, dkk, "Strategi Inovasi BUMDES Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa (Studi pada BUMDES Mandiri, Desa Morobakung, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik)". *Jurnal Utbang Kebjaka*, Volume 14. Nomor 2 (Desember, 2020), 155.

persaingan di era sekarang sangat ketat, maka dari itu perlu di perhatikan dalam menjalankan suatu usaha. Dengan ini Kepngurusan yang didukung oleh pemerintah desa memilih unit usaha yang memiliki dampak positif untuk warga serta mendapatkan keunikan dalam unit usaha tersebut, tentunya dengan melihat potensi dan aset yang ada di desa. Sehingga akan membuka lapangan pekerjaan dan memiliki nilai positif bagi masyarakat desa.

BUMDes didirikan guna untuk memberikan pengetahuan bahwa BUMDes dapat memberikan dampak positif terhadap masyarakat umum. Selain itu masyarakat dapat mengenal nama BUMDes menjadi suatu lembaga usaha yang dapat membantu perekonomian masyarakat sehingga unit usaha yang menjadi program BUMDes dapat berjalan dan produktivitas tenaga kerja juga meningkat. Berkembangnya suatu organisasi terdapat kerjasama yang baik antara beberapa pihak, diantaranya pemerintah desa, pengurus BUMDes dan masyarakat setempat. Oleh karena itu BUMDes dibentuk untuk membantu pelayanan warga desa. Dalam menerapkan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes terdapat bentuk strategi yang berupa proses dalam menghasilkan suatu produk, sistem dalam memasarkan produk tersebut, dan memberikan pengenalan terhadap produk yang akan dipasarkan.

a. Strategi inovasi yang dilakukan BUMDes

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, rencana, dan eksekusi sebuah aktivitas

dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.¹¹³

Strategi inovasi merupakan suatu bentuk strategi dari perkembangan untuk kategori produk, jasa maupun model baru yang dikembangkan melalui ide, fakta atau budaya yang sudah ada sebelumnya dalam suatu organisasi. Hasil dari kegiatan ini akan bernilai manfaat bagi organisasi atau perusahaan yang menerapkannya, karena dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki organisasi ataupun perusahaan tersebut.

Strategi merupakan kumpulan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian strategi selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dengan apa yang terjadi. Tumbuhnya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pada konsumen memerlukan kompetensi inti (*core competencies*).¹¹⁴

Inti menurut sebuah aktivitas inovasi merupakan bagaimana melakukan sebuah aktivitas yang sanggup meningkatkan nilai dan

¹¹³ Kresnawati dan Siti Hanila, "Strategi Inovasi BUMDes dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Pesisir Kabupaten Seluma dengan Metode Criterium Plus-AHP", 198.

¹¹⁴ Ikhwan Saputra, Strategi Inovasi BUMDES Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Des, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah, Makasar, 2020), 2.

keunggulan menurut kondisi ketika ini. Cara-cara yang dapat dilakukan diantaranya menggunakan cara membangun pengembangan yang tidak sinkron menurut produk atau jasa yang telah terdapat pada pasar ketika ini, atau membangun produk atau jasa yang sekiranya bisa membangun potensi pasar yang baru. Inovasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu secara radikal berarti membentuk produk yang baru. Sedangkan inovasi yang dilakukan secara incremental dilakukan melalui pemugaran atau menyempurnakan produk yang telah ada dalam ketika sebelumnya, yang biasanya dikaitkan menggunakan tarikan pasha.¹¹⁵

b. Proses BUMDes dalam melakukan inovasi

Proses inovasi merupakan beberapa rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh perseorangan atau sekelompok organisasi, yang dimulai sejak memahami adanya inovasi sampai menerapkan sistem inovasi. Waktu yang dibutuhkan oleh perseorangan atau sekelompok organisasi selama proses inovasi bergantung dalam pemahaman orang atau kelompok organisasi terhadap penemuan. Selain itu, saat proses penemuan dilakukan akan terjadi perubahan yang berkelanjutan hingga proses berakhir.¹¹⁶

Inovasi bagi sebuah perusahaan menggunakan skala mini dan menengah wajib diartikan menjadi segala bisnis yang dilakukan buat menciptakan perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien, sebagai

¹¹⁵ Tintin Suhaeni, "Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing di Industri Kreatif (Studi Kasus UMKM Bidang Kerajinan Tangan di Kota Bandung)". *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol 4, No 1, April 2018. 59

¹¹⁶ M. Syamsul Maarif dan Lindawati Kartika, *Manajemen Perubahan dan Inovasi*. (CV: IPB Press, 2017), 147.

akibatnya membentuk produk yang lebih baik menurut pesaing dan bisa dijual menggunakan harga yang lebih kompetitif. Inovasi tadi wajib mampu menciptakan produk yang tidak sama dimata konsumen, sebagai akibatnya konsumen lebih tertarik membeli produk tadi dibandingkan menggunakan produk pesaing.¹¹⁷

Sedangkan yang diterapkan dilapangan yaitu dalam tahap proses inovasi berawal dari pemahaman tenaga kerja terhadap sistem inovasi. Ketika pekerja mudah dalam memahami sesuatu maka akan membutuhkan waktu yang singkat untuk memahami, sehingga akan lebih cepat dalam melakukan prosesnya. Kemudian setelah proses pemahaman dapat dilakukan implementasi terhadap inovasi. Sehingga dalam setiap bulannya dilakukan rapat yang mengacu tentang rencana kerja serta pengambilan keputusan untuk dilaksanakan dan melakukan sosialisasi kepada warga terkait hal-hal yang dibutuhkan.

Strategi inovasi menyebutkan tujuan perusahaan pada melakukan penemuan menggunakan menyebutkan output akhir (apa yang dikembangkan) dan caranya (bagaimana mencapainya). Strategi penemuan adalah suatu konsep multidimensional yang terdiri menurut

¹¹⁷ Mukhlisotul Jannah, "Strategi Inovasi Produk dalam Mencapai Keunggulan yang Kompetitif". <https://journal.islamicomic.or.id/index.php/ije/article/view/20/21>.

empat dimensi yaitu orientasi kepemimpinan perusahaan, penemuan proses, penemuan produk dan implementasi penemuan.¹¹⁸

c. Hasil penerapan strategi inovasi

Inovasi merupakan sesuatu hal yang dapat menciptakan sesuatu yang baru tentunya sesuai dengan ide, fakta serta informasi yang sudah ada sebelumnya. Pada umumnya produk inovasi dapat memberikan kualitas yang baru, berkualitas dan menguntungkan. Maka dari itu dalam proses pengembangan usaha perlu adanya inovasi untuk mengembangkan yang memiliki daya saing lebih unggul serta dapat memberikan masukan terhadap permasalahan yang ada.¹¹⁹

Dalam penerapan strategi untuk unit usaha yang ada BUMDes memerlukan inovasi dengan menggunakan fasilitas yang lebih luas untuk masa sekarang. Dalam proses inovasi produk BUMDes mendirikan unit usaha melati yang mana terdapat keunikan tersendiri melihat manfaat melati yang banyak dan jarang juga yang memiliki usaha melati. Sekaligus mensosialisasikan seberapa banyak manfaat dari melati itu sendiri, sehingga dalam pengembangan produknya dapat meningkatkan manfaat dari produk tersebut. Dalam tahap memasarkan produk mereka menjual dalam bentuk offline serta online, juga terdapat beberapa forum jual beli di media sosialnya.

¹¹⁸ Monika Dyah Novy, dkk, "Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Bisnis Dengan Literasi Keuangan Sebagai Variabel Intervening Pada UKM Tas dan Koper Tanggulangin Sidoarjo". *Jurnal Akutansi Unesa*, Vol 10, No 1, (September, 2021), 143.

¹¹⁹ Ely Triyo, dkk, "Strategi Inovasi BUMDES Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa (Studi pada BUMDES Mandiri, Desa Morobakung, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik)", 176.

Apapun bentuk inovasi yang dilakukan, kunci utamanya inovasi adalah sesuatu perekonomian dan sosial yang berhasil karena adanya perubahan besar terhadap perbandingan antara nilai penggunaan barang dan harga jual barang.¹²⁰ Sedangkan aktivitas yang dilakukan dilapangan yaitu menerapkan beberapa jenis inovasi yang berupa inovasi produk, inovasi proses, inovasi pemasaran dan inovasi perusahaan yang sesuai dengan acuan teori yang ada. Masing-masing dilakukan untuk pengembangan unit usaha, serta meningkatkan kualitas produk. Sehingga dapat memberikan inovasi yang positif terhadap unit usaha yang dijalankan BUMDes Trijaya, karena yang awalnya unit usaha BUMDes tersebut hanya minimarket kini berkembang melalui inovasi yaitu menjadi unit usaha cafesera dan tanaman melati.

2. Upaya Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja disuatu perusahaan atau organisasi dapat memperhatikan beberapa faktor yang meningkatkan produktivitas tenaga kerja.¹²¹ Adapun hal-hal yang terjadi di lapangan adalah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja terdapat beberapa faktor yang dapat membantu dalam peningkatan produktivitas yaitu berupa pelatihan, pendidikan, usia dan sikap mental. Dengan adanya hal tersebut, maka dilingkup pekerjaannya terdapat beberapa aktivitas yang dapat dilakukan untuk memperlancar pekerja supaya produktif.

¹²⁰ Avanti Fontana, *Innovate We Can*, (Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2009), 22.

¹²¹ Sedarmayanti, *"Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja"*. (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), 72-77.

Dalam proses peningkatan proses tenaga kerja perlu adanya kerjasama antara beberapa pihak diantaranya kepengurusan BUMDes serta karyawannya. Perlu dilakukannya beberapa kegiatan untuk membantu memperlancarkan peningkatan produktifitas tersebut. Diantaranya faktor yang dapat dilakukan yaitu melakukan pelatihan dengan mengikuti pelatihan yang disediakan maupun pelatihan dengan mendatangkan fasilitator, memilih kriteria pekerja yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, menentukan kriteria usia produktif dalam bekerja, serta memiliki sikap atau perilaku yang positif dan menerima arahan atau masukan yang membangun dari orang lain.

a. Pelatihan

Pelatihan atau training merupakan rangkaian aktivitas yang dibuat untuk meluaskan pengetahuan dan pengalaman, kreativitas, dan merubah perilaku seseorang itu sendiri. Pelatihan juga menjadi bentuk aset yang sangat krusial pada manusia, karena pelatihan juga merupakan wadah untuk para tenaga kerja yang mana mereka akan mendapatkan materi dan beberapa hal yang akan berhubungan dengan tugasnya dalam bekerja.¹²²

Adanya training pada suatu perusahaan atau organisasi, maka bisa dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah mempunyai kapital atau kemampuan yang relatif buat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

¹²² Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Wartu*, (April, 2019), 78.

Perusahaan merasamerlukan training bagi karyawannya baik karyawan usang juga karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan menaruh aneka macam manfaat, baik kepada perusahaan juga karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, training memberi manfaat misalnya tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih misalnya terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan.¹²³

Indikator pelatihan berdasarkan yang diterapkan BUMDes yaitu berupa para peserta pekerja yang memiliki kriteria persyaratan yang sudah ditentukan oleh suatu organisasi dan kriteria fasilitator yang memiliki kemampuan lebih tinggi dan keahlian untuk memberikan materi serta dapat memberikan motivasi terhadap pekerja. Dalam hal ini BUMDes mendapatkan fasilitator dari pihak kabupaten Jember serta mendatangkan orang-orang yang memiliki pengetahuan dalam bidang usaha. Manfaat dan tujuannya wajib memiliki sifat yang wujud serta dapat diukur, karena adanya pelatihan bertujuan untuk menambahkan pengetahuan dalam kreativitasan tenaga kerja sehingga dapat mencapai hasil yang memuaskan.

Training merupakan rangkaian mekanisme yang ditujukan buat mengarahkan dan mengajarkan keterampilan dasar atau cara kerja yang

¹²³ Beby F.A Purwodono, dkk, "Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado", 11-12.

diharapkan pada melakukan suatu pekerjaan pada karyawan baru atau karyawan yang terdapat ketika ini. Pelatihan umumnya berpusat dalam penyediaan keterampilan yang terspesialisasi buat tiap karyawan sebagai akibatnya bisa menaikkan kinerja mereka. Pelatihan bisa mengikutsertakan pengampu jabatan atau orang yang bertanggung jawab atas pekerjaan ini buat bisa menaruh penjelasan atas pekerjaan mereka pada karyawan baru.¹²⁴

Pelatihan dapat memberikan sedikit banyak ilmu pengetahuan dan menambah skill keterampilan para tenaga kerja. Pelatihan dilakukan melalui beberapa cara adapun diantaranya dengan mendatangkan fasilitator, mendatangkan orang-orang yang lebih luas pengetahuannya, study banding, mendatangkan guru privat serta pelatihan yang diadakan secara umum yang sesuai dengan bidang unit usaha tersebut. Sehingga pelatihan yang dilakukan juga dapat menjadikan meningkatkan kinerja pekerja untuk menghasilkan produk yang baik dan meningkat. Maka dari itu pelatihan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja tenaga kerja.

b. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu aktivitas dalam proses belajar yang berjalan sesuai sistem dalam pendidikan itu sendiri, yang tidak

¹²⁴ Sri Mulyati, dkk, “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal”, 287.

sama dan akan berganti. Tingkat pendidikan menjadi salah satu kriteria persyaratan dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mempertimbangkan seorang tenaga kerja untuk memberikan amanah dan tanggung jawab untuk membantu berjalannya organisasi tersebut.¹²⁵

Semakin tinggi taraf pendidikan seseorang maka meningkat pula tingkat produktivitas atau kinerja energi kerja tadi. Pada biasanya orang yang memiliki pendidikan formal juga informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong energi kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Dari pernyataan tadi bisa dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang energi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, lantaran orang yang berpendidikan lebih tinggi mempunyai pengetahuan yang lebih buat menaikkan kinerjanya.¹²⁶

Pendidikan yang membawa taraf produktivitas yang tinggi dan karenanya akan meningkatkan penghasilan yang lebih tinggi juga. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seorang, maka semakin tinggi juga keahlian dan keterampilan seseorang atau setidaknya memiliki pengetahuan teori yang nisbi dari output

¹²⁵ Maria Asti Adhanari, Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul. (Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Semarang, 2005), 109.

¹²⁶ Adhitya Pratama Nugraha, "Pengaruh Hubungan Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan, dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita PR. Jaya Makmur Kabupaten Malang". <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimkkkfeb/article/view/3491>

pendidikan yang mereka peroleh sebelumnya. apabila ditinjau dari produktivitas kerja, dimungkinkan pendidikan dan pendapatan seseorang memiliki hubungan yang erat. Pendidikan yang tinggi akan memungkinkan produktivitas kerja yang tinggi juga sehingga penghasilan semakin tinggi juga.¹²⁷

Yang dijelaskan tersebut mendapatkan hasil pernyataan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, maka akan meningkatkan juga tingkat produktivitas atau kinerja karyawan. Yang biasanya orang memiliki pendidikan formal juga informal yang lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas. Tingginya tingkat kesadaran akan meningkatkan produktivitas yang dapat mendorong tenaga kerja melakukan kegiatan yang produktif. Hal ini dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan dapat meningkatkan produktivitas. Karena orang yang berpendidikan memiliki pengetahuan yang luas untuk meningkatkan kinerjanya.

Suatu pekerjaan yang dilakukan menggunakan baik dan pada dorong sang taraf pendidikan yang memadai akan membuat produktivitas energi kerja yang memadai pula. Pendidikan menjadi tindakan yang dilakukan sang pegawai menggunakan tujuan buat menguasai pengetahuan, keterampilan juga perilaku eksklusif

¹²⁷ Ignasia Sely Soaputty, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa, Kerja Dan Persepsi Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2010), 120.

yang menunjuk dalam perubahan yang relatif tetap pada konduite kerja mereka.¹²⁸

c. Usia

Penduduk Indonesia termasuk pada struktur usia muda, hal ini bisa dilihat dalam bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun penambahan penduduk bisa ditekan namun penawaran tenaga kerja meningkat lantaran semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, menggunakan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah. Usia setiap tenaga kerja relatif dalam menentukan keberhasilan saat melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik juga non fisik.¹²⁹

Untuk usia sendiri secara teori menyampaikan bahwa dimana meningkat usia seorang akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas nya. Hal ini diperkuat menggunakan sistem biologis manusia, yang semakin bertambahnya umur seorang, maka akan semakin menurun sistem imun, sistem kerja hormon dan sistem saraf sensorik, motorik dan neorik seorang. Maka berdasarkan itu, buat menaikkan kualitas dan kuantitas berdasarkan perusahaan perlu menaikkan produktivitas energi kerja yang berarti bahwa perlu pula memperhatikan faktor-faktor seperti masa kerja, upah dan usia

¹²⁸ Muhammad Adnan, dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Aceh", 2.

¹²⁹ Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Warta Edisi*: 60, (April, 2019), 274.

energi kerja tadi buat sanggup mencapai sasaran dan target perusahaan.¹³⁰

Adanya dampak usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga bisa bekerja dengan cepat serta hasil yang didapatkan meningkat, dan sebaliknya. Usia sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, akan mendapatkan produksi yang besar. Sedangkan usia tua produktivitasnya menurun.

Dalam usia tenaga kerja yang berada pada usia produktif (15-60 tahun) memiliki hubungan positif menggunakan produktivitas energi kerja. Artinya bila umur pekerja pada kategori produktif maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Ini dikarenakan pada tingkat usia produktif energi kerja mempunyai Kreativitas yang tinggi terhadap pekerjaan karena didukung dengan pengetahuan dan wawasan yang lebih baik dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.¹³¹

Dalam penerapan yang pada lakukan BUMDes bahwa keberhasilan pada melakukan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik juga non fisik dalam biasanya energi kerja yang telah berumur memiliki tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sedangkan energi kerja

¹³⁰ Ayndri Nico Prayudo, dkk, "Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah, Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok Di SKT Gebog, PT. Djarum Kudus". <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jubis/article/view/311/139>.

¹³¹ Imran Ukkas, "Faktor-Faktor Yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo", 476.

yang berusia belia mempunyai tenaga fisik yang kuat. Ketentuan usia produktif seseorang energi kerja yang terdapat pada BUMDes yaitu 20-40 tahun, maka akan mempunyai kesamaan pada menaikkan produktivitas energi kerja. Semakin besar tanggung jawab seseorang pekerja, mempunyai taraf prestasi kerja, kemampuan bekerja mampu semakin tinggi menggunakan meningkatnya umur dan akan menurun waktu usia eksklusif menggunakan syarat fisik yang lemah. Sehingga usia sebagai salah satu faktor buat peningkatan produktivitas energi kerja di BUMDes Trijaya Blung Lor.

d. Sikap Mental

Sikap mental yang dimaksud yaitu berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja. Besarnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka bisa disusun taktik agar produktivitas kerja bisa pada pertahankan, atau ditingkatkan. Motivasi adalah tindakan yang dilakukan seorang buat memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi pada dirinya. Kebutuhan tadi mulai menurut kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling tinggi seperti kebutuhan fisiologis, kondusif dan nyaman, sosial atau cinta, penghargaan dan aktualisasi diri.¹³²

¹³² Angel Kaawoan, dkk, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa Utara". <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/download/23045/22741>.

Disiplin adalah keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai dengan mematuhi aturan yang ada di tempat kerja. Kepatuhan dan kepatuhan sadar ini disebut sebagai "disiplin kerja." Sementara etos kerja adalah seperangkat nilai atau norma yang diterima, pola perilaku energi kerja juga disertakan. Setiap pegawai wajib mempunyai kedisiplinan kerja didalam organisasi atau perusahaannya, misalnya mematuhi peraturan tertulis juga tidak tertulis yang sudah pada memutuskan sang perusahaan lantaran hal tadi bisa berakibat produktivitas yang efektif dan efisien sebagai akibatnya akan menaruh efek yang positif terhadap produktivitas pegawai.¹³³

Etika kerja dibutuhkan ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajugan zaman telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaannya (humanistik). Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.¹³⁴

Pengaruh etika kerja terhadap karyawan sebagai sangat penting.

Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja apakah telah sinkron

¹³³ Andi Batary Citta, "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makasar", 111.

¹³⁴ Ittoki Josua Pakpahan, dkk, "Pengaruh Komunikasi Etika Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota". 189.

menggunakan etika yang dibentuk sebagai akibatnya akan memacu produktivitas kerja karyawan. Lantaran jika etika usaha benar-benar digunakan dan dinilai pada bekerja maka semangat kerja akan muncul dan para karyawan akan bekerja menggunakan baik, benar, beretika dan bertanggung jawab sebagai akibatnya produktivitas kerja akan semakin tinggi menggunakan sendirinya. Oleh karena itu, manajer wajib menerapkan dan menjalankan etika bisnis yang telah ditetapkan, maka menggunakan sendirinya disiplin kerja karyawan pun akan baik sebagai akibatnya karyawan sanggup mencapai prestasi kerja yang optimal pada bentuk produktivitas kerja.¹³⁵



¹³⁵ Khairul Jannah, dan Erwin Yuli Handayani, "Pengaruh Etika Bisnis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/download/6818/4259>.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan strategi inovasi BUMDes Trijaya sesuai dengan teori –teori yang ada yaitu pelebaran dalam bidang unit usahanya yang mana awal mula unit usaha BUMDes Trijaya adalah Trijaya Mart atau minimarket kini berkembang menjadi cafesera dan tanaman melati dengan menerapkan jenis-jenis inovasi. Namun dalam inovasi perusahaan belum optimal, karena kurang memperhatikan dengan baik tujuan usaha yang dijalankan, sehingga berdampak pada pengembangan dan pengelolaan unit usaha BUMDes Trijaya.
2. Upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja yaitu: 1) pelatihan, 2) tingkat pendidikan, 3) usia, 4) sikap mental yang dapat menerima motivasi kerja, disiplin bekerja, serta etika kerja.

B. SARAN

Saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu berupa harapan bagi pihak BUMDes Trijaya yaitu:

1. Supaya lebih berinovatif, BUMDes perlu mengembangkan kompetensi pengetahuan dan kreativitas untuk menciptakan inovasi baru dan memperbaiki pengelolaan manajemen lembaga usaha dalam memaksimalkan potensi desa.

2. Agar unit usaha semakin berkembang, BUMDes dapat merekrut tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman kerja sehingga lebih kreatif dan dapat mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjtnya disarankan untuk dapat melakukan kajian yang lebih mendalam dan lebih luas tentang strategi inovasi BUMDes dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan. Muhammad, dkk, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Aceh”. *JIMEBIS Vol 3, No 1, Mei 2022*.
- Agung Busono, Genot. *Pengaruh Sitem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PERSADA SAWIT MAS (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Jurnal Muqtashid, Vol. 1 No. 01, Maret 2016
- Arifin, Yuni Zakaria, dan Jajuk Herawati. *Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai BUMDES Panggung Lestari, Panggunharjo, Sewon, Bantul*. Jurnal Bingkai Ekonomi Volume 6 No. 1 Januari 2021.
- Aryanti, Harnida Gigi, dkk. *Ketenagakerjaan*. Klaten, CV. Cempaka Putih: 2015.
- Aryanti. Asti Nur, DKK, “Strategi Inovasi Pada Industri Kreatif: Sebuah Upaya Pemulihan Bisnis Di Masa Pandemi Covid19”. *Jurnal Image Vol 11, No 1, April 2022*.
- Asti Adhanari, Maria. *Pengaruh Tingkat Pendidikan TerhadapP Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Semarang, 2005
- Citta. Andi Batary, “Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makasar”. *Jurnal Niara VAOL 11, No 2, Januari 2019*.
- Destemi, Sutri Elsi, dkk. *Inovasi Kebijakan Publik Dalam Pengembangan BUMDES*. (Jurnal Kebijakan Publik, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2020).
- Direktorat Sistem Inovasi. *Panduan Umum Penyelenggaraan Manajemen Inovasi Perguruan Tinggi*. Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, 2018.
- Duggio, Mardjan. *Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013
- Fontana, Avanti. *Innovate We Can*. Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2009.

- Hanila, Siti dan Kresnawati. *Strategi Inovasi BUMDes dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Pesisir Kabupaten Seluma dengan Metode Criterium Plus-AHP*. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 14 No. 2 Oktober 2019.
- Herdian, Rizki dan Suparno. *Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya*. (Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2 No. 1 Maret 2017)
- Idin, La. *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengolahan Kopra Di Kota Raha*. Jurnal Ekonomi Vol. 1 No. 1 April 2016.
- Jannah. Khairul, dan Erwin Yuli Handayani, “Pengaruh Etika Bisnis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi di KSPPS BTM Sang Surya Pamekasan)”.
<https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/download/6818/4259>.
- Jannah. Mukhlisotul, “Strategi Inovasi Produk dalam Mencapai Keunggulan yang Kompetitif”.
<https://journal.islamiconomic.or.id/index.php/ije/article/view/20/21>.
- Jumliati. *Faktor-Faktor Yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja Industri Roti Maros Di kabupaten Maros*. Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar 2016.
- Kaawoan. Angel, dkk, “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa Utara”.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/download/23045/22741>.
- M.P.D. Andang. *Manajemen dan Kepemimpinan kepala sekolah*. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta; 2014.
- Maarif, M. Syamsul dan Lindawati Kartika. *Manajemen Perubahan dan Inovasi*. CV: IPB Press, 2017.
- Mawarni, Ratih Amin. *Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Pertanian Di Provinsi Sulawesi Utara*. (Jurnal, Universitas SAM Ratulangi, 2014).
- Mulyati. Sri, dkk, “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal”. *Jurnal Bisni, Manajemen dan Keuangan Vol 3, No 1, Tahun 2020*.
- Novy. Monika Dyah, dkk, “Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Bisnis Dengan Literasi Keuangan Sebagai Variabel Intervening Pada UKM Tas

dan Koper Tanggulangin Sidoarjo”. *Jurnal Akutansi Unesa Vol 10, No 1, September 2021*.

Nugraha. Adhitya Pratama, “Pengaruh Hubungan Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan, dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita PR. Jaya Makmur Kabupaten Malang”. *Jurnal Ilmiah Vol 5, No 5, Tahun 2016*.

Pakpahan. Ittoki Josua, dkk, “Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota”. *Jurnal Riset Akutansi Multiparadigma Vol 7, No 2, Desember 2020*.

Pradini, Regia Nadila. *Strategi Pengembangan BUMDes Di Desa Kedungturi Kabupaten Sidoarjo*. *Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik Vol . 2 No. 1, Februari 2020*.

Prasetya, Eka. *Inspirasi Sektor Usaha BUMDES*. Kalimantan Barat: CV. Hikam Media Utama: 2020.

Prasetyo, David. *Peran BUMDES Dalam Membangun Desa*. Kalimantan Barat: CV. Derwati Press: 2019.

Prayudo. Ayndri Nico, dkk, “Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah, Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok Di SKT Gebog, PT. Djarum Kudus”.
<https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jubis/article/view/311/139>.

Purnama, Ridwan. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*. *Jurnal Strategic Vol. 7 No. 14 September 2008*

Purwodono. Beby F.A, dkk, “Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado”. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No 4, Tahun 2018*.

Rahman Saleh, Abdul. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kwrja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Lerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. INKO JAVA Semarang*. *Jurnal Among Makarti Vol. 11 No. 21, Juli 2018*

Rita. *Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Binus Business Review*. Vol. 1 No. 2 November 2010.

Rofaida, Rofi, dkk. *Strategi Inovasi pada Industri Kreatif Digital: Upaya Memperoleh Keunggulan Bersaing pada Era Revolusi Industri 4.0*. *Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 8, No 3, Desember 2019*.

- Saputra, Saputra. *Strategi Inovasi BUMDes Dalam Meningkatkan Potensi Dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa*. (Skripsi, Makasar, Universitas Muhammadiyah Makassar). 3
- Sari, Andriani. *Pengaruh BUMDes Terhadap Pengembangan Ekonomi Desa Di Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, 2017.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju: Bandung, 2009.
- Sely Soaputty, Ignasia. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa, Kerja Dan Persepsi Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2010
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara: Jakarta, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, CV: Alfabeta, 2016.
- Suhaeni. Tintin, “Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing di Industri Kreatif (Studi Kasus UMKM Bidang Kerajinan Tangan di Kota Bandung)”. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol 4, No 1, April 2018*.
- Syamsul Maarif. Muhammad. dan Lindawati Kartika. *Manajemen Perubahan dan Inovasi*. (CV: IPB Press, 2017).
- Tim penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. JL. Mataram, IAIN Jember, 2018.
- Triyo, Ely. Hartono dan Irwantoro. *Strategi Inovasi BUMDes Dalam Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa*. Volume 14 Nomor 2 Desember 2020 <http://cakrawalajournal.org/index.php/cakrawala>
- Tyas. D. C. “*Ketenagakerjaan Di Indonesia*”. (Semarang, Jawa Tengah, ALPRIN: 2019).
- Ukkas, Imran. *Faktor-Faktor Yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo*. Journal Of Islamic Education Management Volume. 2 No. 2 Oktober 2017.
- Utari, Andini Putri. *Analisis Faktor-faktor Yang Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Tenaga Kerja (studi kasus pada usaha roti donat eve baker di Palembang)*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 11 No. 01 Juli 2020.

Wahyuningsih, Sri. *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Warta Edisi: 60, April 2019

Walangitan, Ronny. *Produktivitas Tenaga Kerja dengan Menggunakan Metode Work Sampling Pada Pekerjaan Kolom dan Balok Mega Trade Center Manado*. TEKNO- SIPIL/Vol 10/ No. 57/ April 2012.

Yurasti, dkk, "Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping". *Jurnal Edunomika Vol 06, No 01, Tahun 2022*.

Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. CV: Prenada Media, 2014.

<http://datadesacenter.dpmd.jatimprov.go.id/>

<https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-5689581>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Firda Nur Azizah
Nim : E20182157
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan dalam skripsi ini yang berjudul **“Strategi Inovasi BUMDes Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kabupaten Jember”** merupakan hasil penelitian atau karya saya sendiri, namun terkecuali pada bagian-bagian yang dirujuk melalui sumbernya.

Demikian surat yang saya buat ini dengan sebenar-benaarnya untuk digunakan sebagai mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 06 Oktober 2022



Firda Nur Azizah
NIM. E20182157

Matrik Penelitian

JUDUL	FOKUS PENELITIAN	VARIABEL	Sub Variabel	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN
Strategi Inovasi BUMDES Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kabupaten Jember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana penerapan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes untuk mengelola usahanya? 2. Bagaimana upaya BUMDes dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategi Inovasi BUMDes 2. Produktivitas Tenaga Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi 2. BUMDes 1. Produktivitas 2. Faktor yang dapat meningkatkan Produktivitas tenaga kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis-jenis Inovasi 2. Proses Inovasi 1. Pengertian BUMDes 2. Regulasi BUMDes 1. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja 2. Jenis-jenis Tenaga Kerja 1. Pelatihan 2. Tingkat Pendidikan 3. Usia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informan: <ol style="list-style-type: none"> a. Direktur BUMDes b. Sekertaris dan staf keuangan BUMDes c. Tenaga Kerja BUMDes 2. Refrensi: <ol style="list-style-type: none"> a. Buku b. E-book c. Jurnal d. Internet e. Artikel 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Penelitian: Deskriptif Kualitatif. 2. Jenis Penelitian: Studi Kasus (<i>Case Studies</i>). 3. Lokasi Penelitian: BUMDes Trijaya di Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kabupaten Jember. 4. Subjek Penelitian: Teknik <i>Purposive</i> 5. Teknik Pengumpulan Data: <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi Non-Partisipatif b. Wawancara Semi Terstruktur c. Dokumen 6. Analisis Data: <ol style="list-style-type: none"> a. Kondensasi b. Penyajian Data c. Verifikasi atau kesimpulan 7. Keabsahan Data: Triangulasi Sumber. 8. Tahap-Tahap Penelitian: <ol style="list-style-type: none"> a. Tahap Pra Lapangan b. Tahap Penelitian di Lapangan c. Tahap Analisis Data

PEDOMAN WAWANCARA
STRATEGI INOVASI BUMDES DALAM PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI DESA BALUNG LOR
KECAMATAN BALUNG KABUPATEN JEMBER

1. Bagaimana latar belakang berdirinya BUMDes Trijaya Balung Lor?
2. Apa saja regulasi BUMDes?
3. Apa saja hambatan dan tantangan dalam mengelola BUMDes Trijaya Balung Lor?
4. Apa saja unit usaha yang dijalankan BUMDes Trijaya Balung Lor?
5. Unit apa saja yang menjadi branding di BUMDes Trijaya Balung Lor?
6. Siapa saja stakeholder yang terlibat dalam BUMDes Trijaya Balung Lor?
7. Organisasi atau institusi apa saja yang terlibat dalam BUMDes Trijaya Balung Lor?
8. Bagaimana pola kerjasama BUMDes Trijaya Balung Lor?
9. Apa ada peran masyarakat dalam BUMDes, jika ada dalam hal apa masyarakat terlibat?
10. Apa kontribusi BUMDes Trijaya Balung Lor terhadap masyarakat?

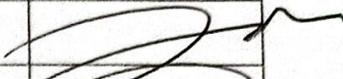
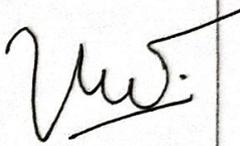
STRATEGI INOVASI

1. Bagaimana penerapan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes Trijaya Balung Lor?
2. Apa saja jenis-jenis inovasi yang dilakukan BUMDes Trijaya Balung Lor?
3. Bagaimana penerapan proses inovasi yang dilakukan BUMDes Trijaya Balung Lor?
4. Apakah penerapan strategi inovasi yang dilakukan BUMDes Trijaya Balung Lor ini berjalan efektif?

PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

1. Bagaimana penerapan produktivitas tenaga kerja yang dilakukan BUMDes Trijaya Balung Lor dalam mengelola usaha?
2. Siapa saja yang dikategorikan sebagai tenaga kerja?
3. Hal-hal apa saja yang menjadi faktor yang dapat membantu dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja (pelatihan, pendidikan, usia, sikap mental)?

JURNAL PENELITIAN

NO	TANGGAL	TOPIK	TANDA TANGAN
1	05 April 2022	Observasi awal dan Silaturahmi	
2	13 April 2022	Memberikan Surat Izin Penelitian	
3	18 April 2022	Wawancara Bapak M. Jamil selaku Kepengurusan BUMDes Trijaya Tentang Pengembangan Inovasi BUMDes	
4	20 April 2022	Wawancara Bapak Nur Hafid Setiawan selaku Kepengurusan BUMDes Trijaya Tentang Pengembangan Inovasi BUMDes	
5	23 April 2022	Wawancara Qisti Rhidaning dan M. Mutasyam selaku Tenaga Kerja di Unit Usaha BUMDes Trijaya Tentang Produktivitas Tenaga kerja	
6	25 April 2022	Wawancara Heni Safitri dan Wahyu Agung selaku Tenaga Kerja di Unit Usaha BUMDes Trijaya Tentang Produktivitas Tenaga kerja	
7	15 Mei 2022	Pengecekan Data dan Finishing	
8	05 Juni 2022	Pengambilan Surat Selesai Penelitian	

Jember, 05 Juni 2022
Direktur BUMDes "TRIJAYA"



MOHAMMAD JAMIL. SPd.I



**BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES)
"TRIJAYA"**

Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kabupaten Jember
Jl. Bali Nomor. 39 Telp. 0822 4525 2652
Balung 68161

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MOHAMMAD JAMIL

Jabatan : Direktur BUMDes "Trijaya" Balung Lor

Alamat : Desa Balung Lor

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa:

Nama : Firda Nur Azizah

NIM : E20182157

Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam / Ekonomi Syariah

Universitas : UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Telah selesai melakukan penelitian pada BUMDes "Trijaya" Balung Lor untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Strategi Inovasi BUMDes Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kabupaten Jember"**.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan kepada yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Jember, 05 Juni 2022

Direktur BUMDes "Trijaya"
MOHAMMAD JAMIL, SPd.I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kalliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: feb@uinkhas.ac.id Website: <https://feb.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B-323/Un.22/7.a/PP.00.9/04/2022
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

13 April 2022

Kepada Yth.

Kepala Kepengurusan BUMDesa Trijaya Balung Lor

Jl. Bali No.39 Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kab. Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Firda Nur Azizah
NIM : E20182157
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Strategi Inovasi BUMDesa Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di Desa Balung Lor Kecamatan Balung Kabupaten Jember di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

a.n. Dekan

Nakil Dekan Bidang Akademik,



Widyawati Islami Rahayu



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : FIRDA NUR AZIZAH

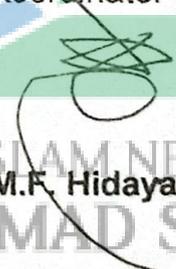
NIM : E20182157

Semester : IX

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 13 Oktober 2022

Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah,


M.F. Hidayatullah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DOKUMENTASI PENELITIAN



Kantor dan lokasi unit usaha BUMDes



Wawancara Direktur BUMDes



Wawancara Tenaga Kerja BUMDes



Wawancara Tenaga Kerja BUMDes



Pelatihan untuk tanaman melati



Pelatihan untuk Trijaya Mart



Pelatihan untuk Cafesera



Salah satu hasil dari unit usaha BUMDes

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BIODATA PENULIS



A. Biodata Pribadi

Nama : Firda Nur Azizah
Nim : E20182157
Tempat / Tanggal lahir : Jember, 29 Maret 2000
Alamat : Dusun Penitil Desa Wonosari RT/RW
002/016 Kecamatan Puger Kabupaten
Jember
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN Wonosari 02 (2006-2012)
2. MTS MHI Bangsalsari (2012-2015)
3. MA MHI Bangsalsari (2015-2018)
4. Universitas Islam Negeri Jember (2018-2022)