

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyaknya suatu organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada tersebut, padahal harus diakui sumber daya manusia adalah faktor paling penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Organisasi pun di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola dengan baik untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut, hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi karena ini manajemen harus membuat perencanaan yang matang misalkan menyusun strategi yang efektif serya mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi, karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian suatu tujuan. Dalam pelaksanaan sumber daya manusia dan organisasi merupakan dua hal yang saling membutuhkan pertama jika pegawai berhasil mencapai tujuan maka dapat memberikan kemajuan bagi instansi dan yang kedua bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri dan peluang untuk kebutuhan hidup bagi organisasi di masa yang akan datang.

Dasar keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas kerja orang-orang atau pegawai yang bekerja didalamnya. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan organisasi karena hanya sumber daya manusia pengelola sumber daya lainnya, seperti sumber daya teknologi dan bahan baku. Menurut (Krismiyati, 2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi harus dituntut supaya dapat mengelola sumber daya manusia atau para pegawainya dengan efisien untuk mencapai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan yang telah direncanakan. Untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu memberikan program fasilitas kerja, pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia guna untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian para pegawai didalam organisasinya.

Badan Usaha Milik Desa Bersama merupakan pengelolaan kegiatan dana bergulir masyarakat eks program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri perdesaan yang wajib dibentuk menjadi BUM Desa bersama. BUM Desa bersama memiliki unit unit kegiatan usaha yaitu Dana Bergulir Masyarakat (DBM), dan Simpan Pinjam Umum (SPU), Perdagangan, Peternakan, Pertanian dll. BUM Desa bersama tidak hanya mengembangkan, melestarikan dan mengelola dana bergulir masyarakat, tetapi juga pemenuhan kebutuhan umum masyarakat desa dengan pengelolaan usaha, serta

pengembangan investasi dan produktivitas perekonomian. Selain itu, mengembangkan ekosistem ekonomi masyarakat Desa.

BUM Desa bersama salah satunya di Kabupaten Kebumen berperan penting dalam mendukung pengembangan potensi ekonomi lokal. Dengan fokus pada pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui akses permodalan dan layanan keuangan untuk UMKM, lembaga ini menjadi solusi strategis dalam menghadapi tantangan ekonomi pedesaan. Melalui pengelolaan berbasis kolaborasi antar-desa, BUM Desa bersama tidak hanya mempermudah akses keuangan, tetapi juga memperkuat hubungan sosial dan ekonomi antar-desa, sehingga meningkatkan ketahanan ekonomi secara keseluruhan (Putri, 2020).

Keberhasilan dan berkembangnya BUM Desa bersama dalam menjalankan tugas dan kewajibannya itu terletak di pundak para pengurus/pengelola BUM Desa bersama, meskipun bentuk BUM Desa bersama terlihat lebih sederhana dibandingkan dengan badan usaha lainnya, akan tetapi dalam menjalankan program BUM Desa bersama tidaklah sederhana karena dalam implementasi program yang ada, para pengurus BUM Desa bersama harus benar-benar mengenali keadaan serta potensi desa setempat dan harus selalu berinovasi untuk menghadapi setiap perubahan yang ada, dengan tidak mengabaikan tujuan hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada, seperti sumber daya manusia, finansial, standard operasional prosedur (SOP) dan lain-lain. (Jaryono & Tohir, 2019).

Di Kabupaten Kebumen, terdapat 26 BUM Desa bersama yang tersebar di seluruh kecamatan. Semua BUM Desa bersama tersebut telah berhasil melakukan transformasi dari pengelola Dana Bergulir Masyarakat yang sebelumnya merupakan bagian dari Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM MPd). BUM Desa bersama ini berperan penting dalam meningkatkan perekonomian desa dan telah menjalankan berbagai usaha, termasuk yang berbasis pada potensi lokal seperti batik, anyaman pandan, peternakan, dan pariwisata.

Tabel I- 1
BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen

No	KECAMATAN	NAMA BUM DESA BERSAMA LKD	JUMLAH PEGAWAI	JENIS USAHA
1	AYAH	BUM DESA BERSAMA 18 AYAH SEJAHTERA LKD	3	DANA BERGULIR MASYARAKAT
2	BUAYAN	BUM Desa Bersama PANDAWA BUAYAN Lkd	4	DBM, Perdagangan dan Jasa
3	PURING	BUM DESA BERSAMA TUNAS KARYA PURING LKD	4	Dana Bergulir Masyarakat (DBM)
4	PETANAHAAN	BUM DESA BERSAMA MITRA DANA LESTARI LKD	3	BIDANG DANA BERGULIR, PERDAGANGAN DAN JASA
5	KLIRONG	BUM DESA BERSAMA ARTHA KARYA AMRIH LESTARI LKD	4	Bidang Pinjaman Perguliran & Pinjaman Umum
6	BULUSPESANTREN	BUM DESA BERSAMA NAWASENA BULUS PESANTREN LKD	4	Keuangan Mikro, Wahana Air, Penyedia Jasa Pemba1ran, Gedung Hunian, Agrowisata, e- Comerce
7	AMBAL	BUM DESA BERSAMA AMBAL LESTARI LKD	8	DBM dan ATK

No	KECAMATAN	NAMA BUM DESA BERSAMA LKD	JUMLAH PEGAWAI	JENIS USAHA
8	MIRIT	BUM DESA BERSAMA MEKAR MANDIRI LKD	3	BIDANG DANA BERGULIR
9	PREMBUN	BUM DESA BERSAMA TUNAS BERKAH JAYA PREMBUN LKD	3	DBM, PU , PERDAGANGAN
10	KUTOWINANGUN	BUM DESA BERSAMA AROENG BINANG KUTOWINANGUN LKD	3	SPP dan Pinjaman umum
11	ALIAN	BUM DESA BERSAMA TIRTA PESONA JAYA LKD	5	PINJAMAN UMKM/UKM/PERORANGAN
12	KEBUMEN	BUM DESA BERSAMA BODRONOLO KEBUMEN Lkd	4	Dana Bergulir Masyarakat,Mart ,Industri Pengolahan Daging ayam dan Turunannya
13	PEJAGOAN	BUM DESA BERSAMA MANUNGAL MAKMUR LKD	4	Unit DBM
14	SRUWENG	BUM DESA BERSAMA KOMPAK SEJAHTERA LKD	8	DBM (MPNP), jasa dan Dagang (MP3KI), SPU (Penyertaan Modal Desa-desa)
15	ADIMULYO	BUM DESA BERSAMA BUMI ARTHA MANDIRI LKD	3	Keuangan Mikro
16	KUWARASAN	BUM DESA BERSAMA WARAS MURAKABI LKD	8	Bidang Dana Bergulir Mas1rakat; Bidang MP3KI; Bidang Kredit Perorangan; Bidang Perdagangan dan Jasa
17	ROWOKELE	BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD	8	DBM DAN PERDAGANGAN (RITEL)
18	SEMPOR	BUM DESA BERSAMA BERKAH JAYA MANDIRI LKD	6	PINJAMAN PERORANGAN

No	KECAMATAN	NAMA BUM DESA BERSAMA LKD	JUMLAH PEGAWAI	JENIS USAHA
19	GOMBONG	BUM DESA BERSAMA MANGGALA PRAJA GOMBONG KEBUMEN LKD	4	PERDAGANGAN UMUM, PENGGMEMUKAN TERNAK, DBM
20	KARANGANYAR	BUM DESA BERSAMA SAPTA ARTA SEJAHTERA LKD	3	Dana Bergulir Masyarakat
21	SADANG	BUM DESA BERSAMA SADANG MANDIRI LKD	4	DBM
22	BONOROWO	BUM DESA BERSAMA MERATA LKD	3	BIDANG DANA BERGULIR
23	PADURESO	BUM DESA BERSAMA JAYA SEJAHTERA LKD	4	BIDANG DANA BERGULIR
24	PONCOWARNO	BUM DESA BERSAMA PANCA MANUNGGA SEJAHTERA LKD	4	BIDANG DBM, BIDANG PINJAMAN UMUM
25	KARANGSAMBUNG	BUM DESA BERSAMA BUMI DEWANDARO LKD	3	DIVISI DANA BERGULIR, DIVISI JASA DAN PERDAGANGAN, SUBDIVISI PINJAMAN MANDIRI
26	KARANGGAYAM	BUM DESA BERSAMA PURANGGA MERAH PUTIH LKD	7	BIDANG DANA BERGULIR

Sumber: Observasi pada BUM Desa se-kabupaten Kebumen tahun 2024

Berdasarkan tabel I- 1 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah BUM Desa bersama di Kabupaten Kebumen sebanyak 26. Dalam tabel diatas menunjukan bahwa jumlah total karyawan dalam se kabupaten Kebumen berjumlah 117 karyawan. Dalam hal ini, semua BUM Desa bersama se-Kabupaten tersebut telah berhasil melakukan tranformasi dari pengelola Dana Bergulir Masyarakat yang sebelumnya merupakan bagian dari Program

Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (PNPM Mpd). BUM Desa bersama ini berperan penting dalam meningkatkan perekonomian desa dan telah menjalankan berbagai usaha, termasuk yang berbasis pada potensi lokal seperti batik, anyaman pandan, peternakan, dan pariwisata.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi selalu tergantung pada partisipasi kerja karyawan yang mereka miliki. Kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat penting mengingat kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi (Suryani et.al, 2021). Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Febrianty *et.al* (2020), kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat tercapai atau terselesaikan pada waktu yang tepat sehingga kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan yang terjadi pada BUM Desa bersama pada tingkat kehadiran yaitu dibuktikan dengan daftar hadir/absen. Ketepatan waktu dan kebenaran dalam penyusunan laporan administrasi dan keuangan. Kemampuan dalam meminimalisir kemungkinan munculnya masalah. Kemampuan berkoordinasi baik dengan internal maupun external, pelayanan kepada kelompok maupun pemanfaat. Memiliki dedikasi dan loyalitas pada ketugasan masing masing *jobdesk*. Tingkat penyimpangan prosedur yang sudah ditetapkan. Tingkat penyimpangan atau penyalahgunaan dana. Penyelesaian

kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, dan tingkat capaian rencana kerja tahunan termasuk didalamnya pertumbuhan kelompok/pemanfaat.

Fenomena yang muncul di lapangan menunjukkan adanya variasi yang cukup mencolok dalam kinerja pegawai antar-BUM Desa Bersama di berbagai kecamatan di Kabupaten Kebumen. Beberapa unit BUM Desa Bersama mampu menunjukkan kinerja yang optimal, dengan tata kelola yang baik, pelayanan yang responsif, dan pertumbuhan usaha yang positif. Namun di sisi lain, tak sedikit pula yang masih menghadapi berbagai permasalahan internal, seperti rendahnya motivasi kerja pegawai, lemahnya kompetensi manajerial, minimnya pelatihan dan pendampingan, serta kurangnya pemahaman terhadap prinsip-prinsip tata kelola usaha yang profesional. Kondisi ini diperparah oleh adanya tumpang tindih peran dan wewenang, kurangnya monitoring dan evaluasi dari pihak terkait, serta belum optimalnya dukungan dari pemerintah desa maupun kabupaten. Dalam beberapa kasus, pegawai BUM Desa Bersama hanya dianggap sebagai pelaksana administratif tanpa ruang untuk berinovasi, sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas dan kualitas pelayanan. Fenomena ini menarik untuk dikaji lebih dalam, mengingat keberhasilan BUM Desa Bersama sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi indikator penting yang mencerminkan efektivitas lembaga dalam mencapai tujuan ekonomi dan sosialnya.

Penilaian kinerja karyawan yang terjadi pada BUM Desa bersama yaitu tercapainya target kegiatan-kegiatan yang dilakukan seperti pencapaian target tahunan sesuai dengan yang dibuat pada awal tahun. Dengan tercapainya target maka bisa dikatakan bahwa karyawan berhasil melampaui target yang dibuat pada tahun tersebut. Tingkat pencapaian rencana kerja tahunan bahwa dalam BUM Desa bersama dalam pengembangan/pertumbuhan kelompok bisa dikatakan berhasil atau sesuai yg diharapkan. Pada BUM Desa bersama dalam perkembangan kelompok sangat baik dalam kegiatan untuk mencapai suatu rencana tahunan.

Tabel I- 2
Tabel Kinerja Pegawai BUM Desa bersama se- Kabupaten Kebumen
Tahun 2023 dan 2024

Nama Bumdesma	Kecamatan	Jabatan	Perguliran		Prosentase pencapaian perguliran	Perkembangan kelompok		Prosentase Perkembangan Kelompok	Keterangan capaian perguliran dan perkembangan kelompok baik
			2023	2024		2023	2024		
BUM DESA BERSAMA 18 AYAH SEJAHTERA LKD	AYAH	Sekretaris	445,608,218	389,907,191	-13%	33	40	21%	Turun, Baik
		Kabid			53%	15	20	33%	Baik, Baik
		DBM	473,458,731	724,113,354					
BUM Desa Bersama PANDAWA BUAYAN Lkd	BUAYAN	Sekretaris	730,000,000	600,000,000	-18%	21	27	29%	Turun, Baik
		Kabid			33%	15	17	13%	Baik, Baik
		DBM	661,000,000	880,000,000					
BUM DESA BERSAMA TUNAS KARYA PURING LKD	PURING	Sekretaris	555,250,000	785,000,000	41%	13	20	54%	Baik, Baik
		Kabid			56%	21	20	-5%	Baik, Turun
		DBM	425,000,000	665,000,000					
BUM DESA BERSAMA MITRA DANA LESTARI LKD	PETANAHAAN	Sekretaris	252,000,000	384,000,000	52%	22	30	36%	Baik, Baik
		Kabid			81%	27	33	22%	Baik, Baik
		DBM	325,000,000	589,000,000					
BUM DESA BERSAMA ARTHA KARYA AMRIH LESTARI LKD	KLIRONG	Sekretaris	552,000,000	456,000,000	-17%	20	15	-25%	Turun, Turun
		Kabid			-21%	25	30	20%	Turun, Baik
		DBM	418,000,000	329,000,000					
BUM DESA BERSAMA NAWASENA BULUS PESANTREN LKD	BULUSPESANTREN	Sekretaris	241,000,000	359,000,000	49%	33	44	33%	Baik, Baik
		Kabid			70%	27	41	52%	Baik, Baik
		DBM	158,600,000	270,000,000					
BUM DESA BERSAMA AMBAL LKD	AMBAL	Sekretaris	617,723,359	823,631,146	33%	28	35	25%	Baik, Baik
		Kabid			40%	27	37	37%	Baik, Baik
		DBM	205,907,786	288,270,901					
BUM DESA BERSAMA MEKAR MANDIRI LKD	MIRIT	Sekretaris	125,000,000	75,000,000	-40%	10	11	10%	Turun, Baik
		Kabid			27%	12	11	-8%	Baik, Turun
		DBM	100,000,000	126,587,000					
BUM DESA BERSAMA	PREMBUN	Sekretaris	130,000,000	258,000,000	98%	10	15	50%	Baik, Baik

TUNAS BERKAH JAYA PREMBUN LKD	KUTOWINANGUN	Kabid DBM	149,000,000	225,000,000	51%	17	20	18%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA AROENG BINANG KUTOWINANGUN LKD		Sekretaris	642,000,000	582,000,000	-9%	18	25	39%	Turun, Baik
BUM DESA BERSAMA TIRTA PESONA JAYA LKD	ALIAN	Kabid DBM	536,000,000	769,200,000	44%	15	21	40%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA BODRONOLO KEBUMEN Lkd	KEBUMEN	Sekretaris	338,000,000	443,000,000	31%	25	40	60%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA MANUNGGAL MAKMUR LKD		Kabid DBM	418,000,000	725,000,000	73%	27	41	52%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA KOMPAK SEJAHTERA LKD	PEJAGOAN	Sekretaris	329,000,000	569,000,000	73%	17	30	76%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA BUMI ARTHA MANDIRI LKD		Kabid DBM	278,000,000	395,000,000	42%	25	30	20%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA WARAS MURAKABI LKD	SRUWENG	Sekretaris	359,000,000	469,000,000	31%	20	26	30%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	289,000,000	526,000,000	82%	27	28	4%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA BERKAH JAYA MANDIRI LKD	ADIMULYO	Sekretaris	298,000,000	495,000,000	66%	22	25	14%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	367,000,000	425,400,000	16%	21	20	-5%	Baik, Turun
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD	KUWARASAN	Sekretaris	395,000,000	225,000,000	-43%	15	26	73%	Turun, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	336,000,000	521,000,000	55%	27	28	4%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD	ROWOKELE	Sekretaris	387,000,000	698,000,000	80%	30	25	-17%	Baik, Turun
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	348,000,000	525,000,000	51%	15	25	67%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD	SEMPOR	Sekretaris	485,000,000	680,000,000	40%	20	33	65%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	367,000,000	554,000,000	51%	25	32	28%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD	GOMBONG	Sekretaris	305,000,000	490,000,000	61%	25	33	32%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	458,000,000	583,000,000	27%	30	35	17%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD	KARANGANYAR	Sekretaris	148,000,000	180,000,000	22%	10	15	50%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	147,100,000	157,000,000	7%	15	17	13%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD	SADANG	Sekretaris	60,000,000	41,000,000	-32%	9	15	67%	Turun, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	45,000,000	51,000,000	13%	17	20	18%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD	BONOROWO	Sekretaris	682,000,000	987,000,000	45%	25	22	-12%	Baik, Turun
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	526,000,000	725,000,000	38%	23	27	17%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD	PADURESO	Sekretaris	128,000,000	93,000,000	-27%	9	13	44%	Turun, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	125,000,000	115,000,000	-8%	15	12	-20%	Turun, Turun
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD	PONCOWARNO	Sekretaris	750,000,000	900,000,000	20%	35	41	17%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	535,000,000	870,000,000	63%	20	25	25%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD	KARANGSAMBUNG	Sekretaris	593,000,000	982,000,000	66%	19	20	5%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	687,000,000	880,000,000	28%	21	23	10%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD	KARANGGAYAM	Sekretaris	671,000,000	587,000,000	-13%	22	25	14%	Turun, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	528,000,000	870,000,000	65%	23	21	-9%	Baik, Turun
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD	KARANGGAYAM	Sekretaris	328,000,000	525,000,000	60%	26	27	4%	Baik, Baik
BUM DESA BERSAMA ROWOKELE CIPTA MANDIRI LKD		Kabid DBM	521,000,000	702,500,000	35%	28	25	-11%	Baik, Turun

Sumber: Observasi pada BUM Desa se-kabupaten Kebumen tahun 2024

Berdasarkan tabel I- 2 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam keadaan baik dan pegawai mampu mengelola keuangan yang transparan, inovasi prgram, serta dukungan penuh dari masyarakat dan pemerintah. Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan pengelolaan aset di Badan Usaha Milik Desa Bersama (Bumdesma). Pengelolaan aset yang transparan tidak hanya menjadi tolok ukur akuntabilitas, tetapi juga mencerminkan efektivitas kerja para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Selain itu, dapat dilihat bahwa rata-rata BUM Desa bersama se-kabupaten Kebumen juga sebagian besar mengalami kenaikan, walaupun ada beberapa yang mengalami penurunan. Hal ini karena kinerja pegawai di BUM Desa bersama menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong perkembangan kelompok usaha yang dikelola oleh BUM Desa bersama. Hal ini menunjukkan bahwa BUM Desa bersama mampu bekerja dengan optimal. ereka tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi penggerak dalam memfasilitasi, mendukung, dan membina kelompok usaha.

Berdasarkan hasil observasi pada direktur BUM Desa bersama bahwa fenomena terkait kinerja pegawai BUM Desa bersama dapat ditunjukkan dengan kemampuan pegawai BUM Desa bersama yang memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu mengerjakan tugas pekerjaannya sesuai target/program kerja yang sudah di tentukan. Pegawai BUM Desa bersama juga memberikan pelayanan yang baik terhadap nasabah sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi

nasabahnya. Pegawai BUM Desa bersama dalam pembuatan laporan disetiap sebulan sekali dapat terselesaikan dengan telat waktu.

Faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai salah satunya adalah fasilitas kerja, menurut Bachrun (2019), fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan oleh perusahaan oleh karena hal-hal yang sifatnya khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Runtunuwu (2020), fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan.

Menurt Rifa'i dalam Ranupandjojo dan Husnan (Anggraeni,dkk. 2019:5) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Semakin baik fasilitas kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi pada direktur BUM Desa bersama bahwa fenomena fasilitas kerja di BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen yang sangat berperan signifikan dalam mendukung pelayanan menyediakan peralatan dan infrastruktur lengkap yang sesuai dengan kebutuhan pegawainya maka akan memperlancar pekerjaan dikantor. BUM Desa bersama juga menyediakan berbagai infrastruktur dan ketersediaan peralatan teknologi untuk menunjang karyawannya dalam bekerja, sehingga dalam bekerja dapat lebih nyaman dan dapat mengefisiensi waktu.

Faktor lain yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yaitu pelatihan, menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan harus di tingkatkan dengan cara pelatihan kerja. Salah satu kekuatan untuk mengalahkan persaingan antar perusahaan adalah kebutuhan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan bertalenta. Hal ini dikarenakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dapat mengendalikan semua komponen dalam perusahaan.

Pelatihan dapat memenuhi beberapa kepentingan yang ada dalam organisasi, yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki. Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja pegawai, merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sehubungan dengan fungsi manajemen, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah. Sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Seorang karyawan apabila memiliki keahlian dapat dengan mudah menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan oleh atasan. Karyawan tersebut akan memiliki nilai positif di mata atasan. Dengan demikian, hal ini akan memudahkan karyawan untuk memperoleh jabatan atau jenjang karir

yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil observasi pada direktur BUM Desa bersama bahwa fenomena terkait pelatihan pegawai di BUM Desa bersama selalu memperbaharui keahlian dan ketrampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen sudah menggunakan metode yang paling efektif dalam melakukan pelatihan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat efektif lagi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan SDM dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusianya dalam entitas organisasi tersebut dan pada akhirnya meningkatkan produktifitas organisasi secara menyeluruh. Pengertian pengembangan menurut Sikula yang dikutip oleh Priansa (2016: 147) sebagai berikut: “Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum

Menurut Kurniawati, (2020), pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi. Menurut (Krismiyati, 2017) Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya

untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Pengertian Pengembangan SDM menurut Priansa (2014), Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan terpenting bagi perkembangan dan daya tahan organisasi. Bukan saja sekarang akan tetapi juga untuk masa depan hidup organisasi. Maka dengan ini penerapan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah bermanfaat bagi pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan tugas yang dibebankan pada pegawai untuk dimasa yang akan datang. Dengan seiring perkembangan zaman yang terus-menerus yang (modern) sangat diharapkan agar sumber daya manusia mampu menyesuaikan diri serta mampu berkompetensi mengikuti perubahan zaman yang dimaksud.

Berdasarkan hasil observasi pada direktur BUM Desa bersama bahwa fenomena yang terjadi pada BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dari hasil wawancara yaitu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan Direktur BUM Desa bersama memberikan hak perputaran rotasi kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat memiliki pengetahuan lebih. Direktur juga

memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengisi posisi jabatan lain apabila terdapat kekosongan dalam job pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH FASILITAS KERJA, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BUM DESA BERSAMA SE-KABUPATEN KEBUMEN.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil observasi pada direktur BUM Desa bersama bahwa fenomena terkait kinerja pegawai BUM Desa bersama dapat ditunjukkan dengan kemampuan pegawai BUM Desa bersama yang memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu mengerjakan tugas pekerjaannya sesuai target/program kerja yang sudah ditentukan. Pegawai BUM Desa bersama juga memberikan pelayanan yang baik terhadap nasabah sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi nasabahnya. Pegawai BUM Desa bersama dalam pembuatan laporan disetiap sebulan sekali dapat terselesaikan dengan telat waktu. Fenomena fasilitas kerja di BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen yang sangat berperan signifikan dalam mendukung pelayanan menyediakan peralatan dan infrastruktur lengkap yang sesuai dengan kebutuhan pegawainya maka akan memperlancar pekerjaan dikantor. BUM Desa bersama juga menyediakan berbagai infrastruktur dan ketersediaan peralatan teknologi untuk menunjang karyawannya dalam bekerja sehingga dalam bekerja dapat lebih nyaman dan

dapat mengefisiensi waktu. Fenomena terkait pelatihan pegawai di BUM Desa bersama selalu mengupdate keahlian dan ketrampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen sudah menggunakan metode yang paling efektif dalam melakukan pelatihan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat efektif lagi. Fenomena yang terjadi pada BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dari hasil wawancara yaitu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan Direktur BUM Desa bersama memberikan hak perputaran rotasi kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat memiliki pengetahuan lebih. Direktur juga memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengisi posisi jabatan lain apabila terdapat kekosongan dalam job pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yang akan diungkapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen?
4. Apakah fasilitas kerja, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang akan diteliti, maka peneliti hanya membatasi masalah pada:

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini dibatasi terhadap variabel:
 - a. Kinerja Pegawai (Y)

Hasibuan (2015) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Menurut Kasmir (2019), indikator dari kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas

- b. Fasilitas Kerja (X1)

Menurut Sabri dan Susanti (2021), fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan.

Indikator fasilitas kerja menurut Sabri dan Susanti (2021) sebagai berikut:

- 1) Sesuai dengan kebutuhan
- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- 3) Mudah dalam penggunaan
- 4) Mempercepat proses kerja
- 5) Penempatan ditata dengan benar

c. Pelatihan (X2)

Menurut Sari (2018) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan

Menurut Wahyuningsih (2019) terdapat indikator pelatihan sebagai berikut:

- 1) Tujuan Pelatihan
- 2) Materi
- 3) Metode yang digunakan
- 4) Kualifikasi Peserta
- 5) Kualifikasi Pelatih

d. Pengembangan SDM (X3)

Menurut Priansa (2014) pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai persiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi.

Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Sukartaji (2016:79) sebagai berikut :

- 1) Rotasi Unit Kerja
- 2) Latihan Intruksi Pekerjaan
- 3) Magang
- 4) Pengarahan
- 5) Penugasan Sementara

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Berikut ini manfaat teoritis penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta bekal pengetahuan dan gagasan tentang fasilitas kerja, pelatihan, dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang berminat dalam pengembangan SDM yang berkualitas.

2. Manfaat Praktis

Berikut ini manfaat praktis penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini

- a. Bagi BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui pemberian fasilitas kerja, pelatihan, dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi BUM Desa bersama se-Kabupaten Kebumen diharapkan dapat melakukan pengembangan *karier* dan *talent manaement* diharapkan dapat membantu perusahaan menyusun *karier* yang jelas dan adil, termasuk sistem promosi berbasis kinerja.