

SKRIPSI

**SEMANGAT *NGAYAH* BERBASIS NILAI *TRI HITA KARANA*
MENUJU LEMBAGA PERKREDITAN DESA PRODUKTIF**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**NAMA : I NYOMAN WIDIA
NIM : 2415664071**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI MANAJERIAL
JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI
2025**

SEMANGAT *NGAYAH* BERBASIS NILAI *TRI HITA KARANA* MENUJU LEMBAGA PERKREDITAN DESA PRODUKTIF

I NYOMAN WIDIA

2415664071

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRAK

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu usaha milik desa adat yang diinisiasi pendiriannya oleh Pemerintah Provinsi dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat adat mengingat LPD adalah lembaga yang dimiliki desa adat dengan modal awal bantuan yang *terbatas* sehingga partisipasi masyarakat adat dan upaya dari pengelola *sangat* menentukan perkembangannya. Untuk menggerakkan partisipasi masyarakat *pengelola* lembaga usaha adat ini harus memiliki semangat pengabdian tulus *ikhlas* dan bekerja sesuai dengan aturan yang disepakati bersama dalam *paruman* adat. Tujuan penelitian untuk menyingkap fenomena perkembangan *pengelolaan* LPD di beberapa desa adat yang didirikan dengan keterbatasan sumber daya baik permodalan dan SDM, telah mampu berkembang dan memberi *manfaat* untuk masyarakat adat, hasil penelitian menunjukkan bahwa LPD dapat berkembang apabila dikelola dengan baik jujur sesuai filosofi nilai lokalitas (*Tri Hita Karana* dan *Catur Purusa Artha*) dengan komitmen pengelola yang diimplementasikan dengan semangat *ngayah* dapat meningkatkan kinerja dan menjadikan lembaga lebih produktif. Hasil penelitian menunjukkan lima LPD yang berpartisipasi dalam penelitian mengalami perkembangan aset dan modal. Penelitian ini berkontribusi secara teoretis dan praktis. Secara teoretis menguatkan asumsi dasar *pengelolaan* LPD berbasis nilai lokalitas. Sedangkan secara *praktis* bisa digunakan sebagai alternatif kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan *pengelolaan* LPD berdasarkan prinsip *ngayah*.

Kata Kunci: *Catur Purusa Artha, Lembaga Perkreditan Desa, Ngayah, Tri Hita Karana*

THE SPIRIT OF NGAYAH BASED ON TRI HITA KARANA VALUES TOWARDS A PRODUCTIVE VILLAGE CREDIT INSTITUTION

**I NYOMAN WIDIA
2415664071**

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRACT

The Village Credit Institution (LPD) is one of the enterprises owned by customary villages, established on the initiative of the Provincial Government with the aim of improving the welfare of customary communities. Considering that the LPD is owned by customary villages with limited initial capital assistance, the participation of the customary community and the efforts of the management play a decisive role in its development. To encourage community participation, the management of this customary institution must embody a spirit of sincere service (ngayah) and work in accordance with the rules mutually agreed upon in paruman adat (customary assemblies). The purpose of this research is to reveal the phenomenon of LPD management development in several customary villages, which, despite their limited resources in terms of both capital and human resources, have successfully grown and provided benefits to the community. The findings show that LPDs can grow when managed properly and honestly, based on local philosophical values (Tri Hita Karana and Catur Purusa Artha). With strong commitment implemented through the spirit of ngayah, LPDs are able to improve performance and become more productive. The research results indicate that the five LPDs participating in this study experienced growth in both assets and capital. This research contributes theoretically and practically. Theoretically, it reinforces the fundamental assumption of LPD management based on local values. Practically, it offers an alternative for policy-making in the development of human resources and the management of LPDs grounded in the principle of ngayah.

Keywords: Catur Purusa Artha, Village Credit Institution, Ngayah, Tri Hita Karana

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Abstrak.....	ii
Abstract.....	iii
Halaman Prasyarat Gelar Sarjana Terapan	iv
Halaman Surat Pernyataan Orisinalitas Karya Ilmiah	v
Halaman Persetujuan Usulan Proposal Penelitian	vi
Halaman Penetapan Kelulusan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel Perbedaan <i>Ngayah</i> dengan Bekerja.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang Masalah	2
B. Rumusan Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Kajian Teori	11
B. Kajian Penelitian yang Relevan	14
C. Alur Pikir	15
BAB III METODE PENELITIAN	17
A. Jenis Penelitian.....	17
C. Sumber Data	20
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	21
E. Keabsahan Data.....	22
F. Analisis Data.....	22
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	24
A. Deskripsi Hasil Penelitian	24
B. Pembahasan dan Temuan.....	28
C. Keterbatasan Penelitian	32
BAB V PENUTUP.....	34
A. Simpulan.....	34
B. Implikasi	35
C. Saran.....	36
DAFTAR PUSTAKA	39
LAMPIRAN	40

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbedaan <i>Ngayah</i> dengan Bekerja	5
Tabel 4.1 Implementasi Nilai Filosofis <i>Tri Hita Karana</i>	31



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir Penelitian	15
Gambar 3.1 Teknik Analisis Data.....	19



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Pertanyaan.....	41
Lampiran 2: Formulir Partisipan	43
Lampiran 3: Tabel Manuskrip	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga keuangan komunitas yang berkedudukan dan beroperasi di lingkungan desa adat yang ada di Provinsi Bali, dasar hukum pendirian adalah peraturan daerah dan peraturan gubernur dan *pararem* di masing masing desa adat ([Darmayasa, 2024](#)). Pengelola LPD dipilih berdasarkan hasil musyawarah atau *paruman* desa adat yang tercatat sebagai *krama* desa adat, tata kelola atau pengaturan LPD berdasarkan hasil *paruman* yang disebut *pararem* LPD. Tujuan awal pendirian LPD untuk melancarkan peredaran uang di pedesaan, memberantas ijon gadai gelap dan menciptakan lapangan pekerjaan untuk warga desa yang memiliki potensi di bidang pengelolaan keuangan ([PERDA, 2017](#)).

Pada tahap awal pendirian LPD yang merupakan inisiatif dari pemerintah daerah Bali pada tahun 1984 dan didirikan berdasarkan Keputusan Gubernur Bali Nomor 972 tertanggal 1 November 1984 yang diinisiasi oleh Gubernur Ida Bagus Mantra. LPD didirikan dengan tujuan meningkatkan perekonomian *krama adat* dan berkontribusi mempertahankan adat dan budaya warisan leluhur, yaitu sesuai dengan filosofi kehidupan yang menjunjung nilai lokalitas *Tri Hita Karana*. Berkaitan dengan hal tersebut pembentukan lembaga keuangan komunitas adat yang didirikan di setiap desa adat di Bali dapat mempercepat peningkatan kesejahteraan dan sebagai sumber pendanaan untuk melindungi adat dan budaya Bali ([Mantra et al., 2021](#)).

Lembaga keuangan milik desa adat yang disingkat dengan LPD adalah salah satu *palaba desa* (aset desa) yang sudah dicantumkan dalam *awig-awig* (undang-undang adat) desa adat, jadi keberadaan LPD memiliki keunikan yang sedikit berbeda dari lembaga keuangan lainnya, produk-produk dan program LPD dikemas dalam filosofi lokalitas yaitu *Tri Hita Karana*, bertujuan memberi manfaat kepada kegiatan spiritual kepada sesama *krama adat* dan lingkungan sedangkan hasil yang berupa keuntungan yang dibukukan setiap akhir tahun dapat dipakai untuk kegiatan merawat kelangsungan adat dan budaya (Mantra et al., 2023).

Kelahiran organisasi LPD merupakan amanat pemerintah dengan tujuan menjaga lembaga adat dan tradisi ini tetap *ajeg* dan dapat berkontribusi untuk menunjang kesejahteraan *krama adat*. Dari pendirian LPD didasari dengan semangat gotong royong dan kekeluargaan *sagilik saguluk* dengan konsep *ngayah* dalam pengelolaan LPD yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan peran LPD dalam meningkatkan kesejahteraan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilaksanakan pada beberapa LPD di Kecamatan Mengwi, diketahui bahwa dari awal pendirian LPD tidak didukung dengan permodalan dan sumber daya manusia yang andal tetapi mengapa lembaga ini bisa berkembang hingga sampai saat ini? pengelolaan awal secara tradisional dengan semangat *ngayah* (bekerja tanpa pamrih). Sumber Daya Manusia LPD menjadikan lembaga berkembang pesat, *ngayah* adalah ungkapan yang tidak asing di lingkungan warga adat, *ngayah* adalah sebuah kesadaran akan pelayanan/pengabdian yang tulus ikhlas tanpa pamrih

untuk memberikan manfaat kepada lingkungan, sesama manusia, bahkan ke sesuatu yang lebih tinggi (Tuhan). Di Bali, jika seseorang dipilih menjadi *prajuru* (pemimpin organisasi adat) contoh: *prajuru adat*, *prajuru pura*, *prajuru subak*, *prajuru LPD*, *prajuru sekaa gong*, *prajuru pecalang*, dan yang lainnya, semua dari mereka bekerja berdasarkan rasa pengabdian atau *ngayah*, sedangkan upah atau gaji bukan menjadi tujuan melainkan sebagai penghargaan dan biasanya diberikan berdasarkan ukuran barang yang sering disebut *panguwot* atau *pah pahan*. Jadi, upah yang diterima sesuai kesepakatan, demikian juga dengan LPD, yang dihitung berdasarkan persentase dari pendapatan LPD setiap bulan. Sebelum LPD bisa stabil dalam mencetak pendapatan nilai yang diberikan juga menyesuaikan, inilah yang menjadi implementasi nilai *ngayah* yang diterapkan oleh pengelola LPD, untuk lebih jelasnya apa yang dimaksud dengan *ngayah* itu sendiri, berikut peneliti memberikan gambaran tentang perbedaan *ngayah* dengan bekerja.

JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

Tabel 1.1
Perbedaan *Ngayah* dengan Bekerja

Aspek	<i>Ngayah</i>	Bekerja
Tujuan utama	Pelayanan, Pengabdian.	Mencari nafkah, imbalan atau penghasilan (upah/gaji)
Motivasi	Nilai luhur, sukarela, rasa bhakti, dan tanggung jawab sosial	Kepentingan pribadi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi
Imbalan/Upah	Sesuai kesepakatan, pahan (pembagian prosentase) berdasar pada nilai kepuasan.	Gaji atau honorarium
Ikatan moral	Berdasarkan pada adat, budaya, dan kewajiban sosial (<i>Tri Hita Karana</i>)	Berdasarkan pada kontrak kerja atau kesepakatan formal
Sifat pekerjaan	Dilakukan dengan penuh kesadaran akan pelayanan yang tulus ikhlas	Profesional, terikat aturan perusahaan/lembaga
Manfaat yang dikejar	Manfaat sosial, spiritual, dan harmoni	Manfaat ekonomi dan karier pribadi
Contoh kegiatan	Pelayanan di pura, upacara adat, kegiatan organisasi adat, dan organisasi sosial	Terjadwal, terikat jam kerja tertentu
Durasi/keterikatan	Fleksibel, sesuai kebutuhan adat atau kegiatan sosial	Terjadwal, terikat jam kerja tertentu

Sumber: diolah penulis, 2025

Bekerja di LPD bisa dianggap mengandung semangat *ngayah* apabila dilakukan dengan landasan tulus, rasa bhakti pada desa adat, dan tidak semata-mata mengejar keuntungan pribadi. Namun secara umum, bekerja di LPD tetaplah pekerjaan profesional, karena ada tanggung jawab, prosentase pendapatan, dan target yang harus dicapai. Jadi, *semangat ngayah* lebih sebagai nilai moral yang membimbing perilaku kerja, bukan berarti seluruhnya tanpa pamrih seperti *ngayah* di pura atau upacara adat. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian terkait bagaimana Semangat *Ngayah* Berbasis *Tri Hita*

Karena Menuju Lembaga Perkreditan Desa Produktif dilihat dari prospektif pengurus LPD.

B. Rumusan Masalah

Mengulas latar belakang yang telah dipaparkan, latar belakang perjalanan LPD yang saat ini berumur lebih dari 40 tahun dan sudah banyak memberikan perubahan di masyarakat. LPD yang saat berdiri belum menarik dan juga sulit mencari pengelola, tetapi saat ini banyak dilirik oleh mereka yang ingin berkarir di LPD, dan kedepan bagaimanakah posisi LPD di tengah persaingan lembaga keuangan dan mampukah LPD bertahan dengan kondisi lingkungan usaha dan kualitas SDM LPD yang ada saat ini?

Jika kita melihat kembali perjalanan pendirian LPD, pada awalnya pendirian lembaga ini kurang diminati atau dipandang sebelah mata, dan untuk mencari pengelola pun, tidak ada yang berminat. Namun, mereka yang bersedia mengabdikan sebagai pendiri awal LPD adalah orang-orang yang memiliki nilai juang dan semangat *ngayah* yang sangat tinggi. Mereka membangun LPD dengan modal keberanian, ketulusan, dan hanya dengan sekadar bantuan motivasi dari lembaga yang terkait.

C. Batasan Masalah

Mengacu pada rumusan masalah penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian yang lebih terfokus pada pokok pembahasan. LPD dipertimbangkan sebagai lembaga yang unik dan mengandung nilai budaya karena dalam perkembangannya banyak keberpihakan yang terjadi di LPD,

mulai dari SDM yang minim pengetahuan pengelolaan keuangan namun mampu mengelola uang miliaran rupiah. Ada pula beberapa LPD yang awalnya tidak memiliki modal dan pengurusnya berani bekerja bahkan sampai meminjamkan agunan pribadi ke bank untuk modal awal LPD.

Motivasi *ngayah* adalah kontribusi ke lembaga adat tanpa terikat dengan hasil, dasar keyakinan ini yang menggerakkan mereka bisa melakukan tugas yang berat terasa ringan, hal itu sebagai bagian dari budaya bakti *ring leluhur*, dengan modal yang dulunya hanya jutaan yang dikelola dengan kejujuran dan semangat memberi manfaat ke *krama* adat mendapat kepercayaan dari masyarakat yang telah menerima manfaat akhirnya bisa dikembangkan sampai miliaran, dan sekarang banyak yang bisa membangun gedung megah, ini merupakan kepercayaan yang luar biasa yang diberikan masyarakat yang mau menaruh dananya pada perusahaan yang di awal pendirian tanpa modal dana tetapi dengan modal kepercayaan untuk *ngayah padruwen* desa, bukti kesuksesan pengelolaan LPD juga ditunjukkan pada saat pandemi Covid-19, di mana banyak perusahaan yang harus ditutup karena kondisi keuangan, dan LPD bisa memberi dengan senang hati.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini sebagai bentuk sumbangsih pemikiran peneliti sebagai bukti tujuan penelitian untuk melihat perbandingan semangat dan pola pikir SDM LPD saat LPD mulai dibangun dengan kondisi saat ini ketika LPD Bali telah meraih kesuksesan. Harapannya, kesuksesan tersebut dapat terus

dijaga dan semangat tidak berubah meskipun menghadapi permasalahan seperti saat Covid-19 maupun krisis ekonomi, serta LPD dapat tetap *ajeg* saat ekonomi berjalan baik dan tidak mengalami gejala apabila sedang mengalami penurunan.

Ada sebuah kebanggaan tersendiri berkarir di LPD walaupun pendapatan secara materi tidak dapat disamakan tetapi perlu ada sebuah keyakinan yang mendalam bahwa kita bekerja di LPD bukan sekadar untuk mencari materi semata, tetapi sebuah kewajiban pelayanan untuk menjaga adat dan budaya dan rasa bhakti kita kepada *Kahyangan Tiga* dan masyarakat adat. Dibuktikan dengan pembagian hasil usaha tahunan dari LPD yaitu 20% langsung disetorkan ke kas desa adat yang dipergunakan untuk kegiatan upacara/*upakara* yang dijadikan dasar persembahan kepada Tuhan Yang Maha Esa, ini sangat bagus dan merupakan suatu kebanggaan yang perlu kita gugah kembali agar di saat kita bekerja kita tetap memiliki kesadaran, semangat *ngayah*, dan motivasi yang stabil, serta tetap semangat antusias, tidak semata-mata kita bekerja melihat ketersediaan materi.

2. Manfaat Penelitian

Harapan dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk peningkatan kualitas SDM pengelola LPD. Manfaat tersebut antara lain:

a. Manfaat Teoretis

Lembaga Perkreditan Desa yang telah beroperasi dan berkembang di masing-masing Desa Adat di Bali adalah salah satu

usaha *padruwen* desa (milik desa adat) yang dikelola di lingkungan desa adat, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan misi sosial menjaga adat dan budaya Bali. LPD berdasarkan hukum adat (*pararem*) sesuai UU LKM No 1 Tahun 2013 (UU, 2013) juga diperkuat dengan Perda Provinsi Bali No 3 Tahun 2017 dan Pergub 44 Tahun 2017.

Peneliti ingin menyampaikan pengetahuan tentang LPD, berdasarkan tempat kedudukan LPD, tata kelola LPD yang di dalamnya terdapat pengelola dengan struktur organisasi yang bertanggung jawab kepada masyarakat sebagai pemilik LPD. SDM LPD selayaknya menyadari maksud dan tujuan didirikannya lembaga, serta memiliki semangat kerja, penuh pengabdian dan keikhlasan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi LPD

Hasil penelitian terapan ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis terhadap hasil penelitian sehingga dapat dijadikan bahan masukan atau informasi yang berguna mengenai sikap mental pengelola dan menjadikan bahan pertimbangan dalam persyaratan perekrutan SDM LPD. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi sehingga nantinya diharapkan berguna dalam pengambilan suatu keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja SDM LPD.

2) Bagi LP LPD

Hasil penelitian terapan ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran bagi penilaian dan evaluasi dalam hal membantu meningkatkan SDM LPD dan sebagai bahan untuk memberikan masukan kepada pemilik dalam hal perekrutan SDM LPD.

3) Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada hasil penelitian untuk dijadikan referensi dan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya apabila di waktu mendatang dilakukan penelitian yang membahas topik dan masalah yang sama dengan penelitian ini, khususnya untuk jurusan akuntansi.

4) Bagi Mahasiswa

Hadirnya riset terapan diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk menuangkan pemikiran kritis terkait fenomena pengelolaan usaha berbasis lembaga adat yang di kelola dengan nilai berbasis lokalitas dan diawasi oleh berbagai latar belakang keahlian.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Sampailah tulisan ini pada benang merah penelitian bahwa Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Mengwi mampu tumbuh dan bertahan berkat nilai-nilai budaya Bali. Semangat *ngayah* sebagai pengabdian tulus dan prinsip *Tri Hita Karana* menjadi fondasi yang menghidupkan LPD secara fungsional, sosial, dan spiritual.

Meski bermodal terbatas, fasilitas sederhana, dan tanpa jaminan upah formal, para pamucuk dan pengelola tetap bekerja dengan dedikasi tinggi demi kebermanfaatan kolektif. Keberhasilan ini terlihat dari pertumbuhan aset, beragam program sosial bagi masyarakat, dan kepercayaan tinggi yang terus terjaga dari para krama.

Penelitian ini menegaskan bahwa kekuatan utama LPD terletak pada modal sosial, spiritualitas kolektif, dan musyawarah adat (*paruman*), bukan semata modal finansial. LPD telah berkembang menjadi tulang punggung sosial, budaya, dan keagamaan desa adat.

Model keberhasilan LPD di Kecamatan Mengwi merupakan sinergi antara manajemen keuangan berbasis kearifan lokal dan pengabdian spiritual yang menyatu dalam praktik budaya Bali. Nilai-nilai seperti kejujuran, kebersamaan, rasa memiliki, dan tanggung jawab sosial telah menjadi pilar utama ketahanan sekaligus penopang keberlanjutan lembaga ini di tengah berbagai tantangan zaman.

Nilai *Tri Hita Karana* terbukti tidak hanya menjadi fondasi keberhasilan di masa lalu dan saat ini, tetapi juga tetap relevan sebagai pedoman bagi keberlanjutan LPD di masa depan. Tantangan muncul pada generasi muda yang cenderung pragmatis, individualis, dan lebih akrab dengan budaya digital, sehingga berpotensi menjauh dari nilai-nilai kolektif. Namun, kondisi ini sekaligus membuka peluang untuk mengaktualisasikan *Tri Hita Karana* dalam format baru yang selaras dengan kebutuhan zaman. Prinsip keseimbangan hubungan manusia dengan Tuhan, sesama, dan lingkungan memberikan arah yang adaptif terhadap perubahan sosial maupun perkembangan teknologi. Dengan demikian, regenerasi pengelola LPD sangat ditentukan oleh kemampuan menanamkan, menginternalisasi, dan mengembangkan nilai budaya tersebut tanpa kehilangan akar spiritualitasnya.

B. Implikasi

Penelitian ini digagas dan dipersembahkan untuk mengungkapkan fenomena bahwa keberhasilan dan keberlanjutan suatu lembaga tidak hanya bergantung pada kekuatan kapital dan teknologi, melainkan juga pada kekuatan nilai-nilai kultural dan sosial yang hidup di tengah masyarakat.

Implikasi utama dari temuan ini adalah bahwa penguatan institusi lokal seperti LPD dapat menjadi model alternatif pembangunan berbasis komunitas, yang tidak bergantung pada pendekatan *top-down* atau korporatisme semata. LPD sebagai institusi adat yang berbasis komunal terbukti memiliki ketahanan

sosial tinggi karena mengakar pada kepercayaan, pengabdian, musyawarah, dan pengawasan sosial yang bersifat internal.

Penelitian ini juga memberikan pesan bahwa konsep manajemen tidak bisa bersifat universal dan netral budaya. Efektivitas organisasi di Bali sangat dipengaruhi oleh kesesuaian nilai-nilai manajerial dengan struktur sosial serta kepercayaan komunitas adat. Hal ini menjadi pelajaran penting bahwa desain organisasi perlu bersifat kontekstual, adaptif, dan menghormati kekuatan lokal.

Selain itu, implikasi praktisnya adalah pentingnya merumuskan kebijakan rekrutmen SDM LPD yang mempertimbangkan bukan hanya keahlian teknis, tetapi juga karakter, komitmen sosial, dan pemahaman terhadap nilai-nilai adat. Jika semangat *ngayah* dan nilai *Tri Hita Karana* dapat terus ditanamkan, maka LPD akan tetap relevan di masa depan sebagai lembaga yang bukan hanya ekonomis, tetapi juga bermakna sosial dan spiritual.

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi inspirasi dan pembelajaran bagi lembaga lain, baik di dalam maupun luar Bali, bahwa pembangunan ekonomi desa dapat dicapai bukan hanya melalui intervensi kapital, tetapi dengan menghidupkan kembali solidaritas sosial, etika lokal, dan semangat gotong royong yang telah lama menjadi warisan budaya nusantara.

C. Saran

Sampailah tulisan ini pada penghujung akhir penelitian, yang menghantarkan pada saran penelitian kepada beberapa pihak sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan LPD dan pelestarian nilai budaya lokal.

Peneliti membagi saran kepada lima pihak, yang disampaikan secara sistematis sebagai berikut:

1. Lembaga Perkreditan Desa (LPD)

Sebaiknya penguatan internal lebih diarahkan pada peningkatan profesionalisme dan evaluasi etos kerja tanpa meninggalkan nilai *Tri Hita Karana* dan semangat *ngayah*. Disarankan agar proses rekrutmen SDM mempertimbangkan integritas, komitmen sosial, serta pemahaman terhadap nilai adat. Alangkah baiknya generasi muda juga diberikan ruang lebih luas untuk terlibat agar keberlanjutan LPD tetap terjaga.

2. LPD

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dalam penilaian dan evaluasi kinerja SDM di tingkat LPD. Disarankan agar hasil penelitian ini dijadikan referensi dalam penyusunan kebijakan pelatihan, pendampingan, dan standar kompetensi. Sebaiknya aspek integritas dan penguasaan nilai budaya dijadikan pertimbangan utama, sehingga generasi muda yang direkrut tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga selaras dengan jati diri Bali.

3. Politeknik Negeri Bali

Sebagai institusi pendidikan vokasi, diharapkan dapat mendorong mahasiswa untuk melakukan penelitian-penelitian aplikatif berbasis kearifan lokal. Disarankan pula menjalin kolaborasi dengan LPD agar dapat menjadi laboratorium sosial yang memberikan pengalaman nyata bagi

mahasiswa sekaligus menjaga agar nilai *Tri Hita Karana* tetap lestari dalam pengelolaan lembaga modern.

4. Generasi Muda

Disarankan agar generasi muda lebih aktif mengambil peran dalam pengelolaan LPD, bukan hanya sebagai penerus tetapi juga sebagai inovator yang mampu mengintegrasikan digitalisasi dengan nilai *Tri Hita Karana*. Sebaiknya diberikan pendidikan nilai, pembinaan karakter, serta ruang aktualisasi yang mendorong keterlibatan mereka. Hal ini akan membantu meminimalisasi kecenderungan pragmatisme dan individualisme, sekaligus memastikan nilai budaya tetap hidup dan adaptif di tengah modernisasi.

5. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu melanjutkan penelitian ini dengan cakupan wilayah yang lebih luas, serta pendekatan yang lebih variatif, misalnya dengan analisis kuantitatif atau studi perbandingan antar LPD. Disarankan juga untuk mengkaji lebih dalam peran generasi muda dalam regenerasi pengelolaan LPD, serta bagaimana transformasi digital memengaruhi penerapan nilai *Tri Hita Karana* dan semangat *ngayah*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagiada, I. M., & Darmayasa, I. N. (2015). Implementasi Filosofi Tri Hita Karana dalam Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi Vokasi Ke-4*, 28–30.
- Darmayasa, I. N. (2024). Understanding Digital Transformation Village Credit Institutions Towards Sustainability Based on Local Genius. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 18–24. <https://doi.org/10.38043/jiab.v9i1.5237>
- Darmayasa, I. N., & Aneswari, Y. R. (2015). Penelitian Akuntansi Interpretif di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3, 350–361.
- Darmayasa, I. N., & Aneswari, Y. R. (2019). Catur Purusa Artha Lensa Dekonstruksi Definisi Pajak yang Berkeadilan. *EQUITY*, 20(2), 1–16. <https://doi.org/10.34209/equ.v20i2.618>
- Dewi, N. K. U., Darmayasa, I. N., & Lasmini, N. N. (2024). The Reality of Tri Hita Karana-Based Corporate Social Responsibility at The Lukluk Traditional Village Credit. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 10848–10861. <https://doi.org/10.31539/costing.v8i1.14136>
- Mantra, I. B. R. D., Wiksuana, I. G. B., Ramantha, I. W., & Sedana, I. B. P. (2021). Cultural Capital Based on Agency Theory (Study At Village Credit Institutions in Bali). *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 25(Special Issue 2), 1–12.
- Mantra, I. B. R. D., Wiksuana, I. G. B., Ramantha, I. W., & Wiagustini, N. L. P. (2023). The role of cultural capital in improving the financial performance of village credit institutions. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(2), 573–584. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.2.007>
- PERDA. (2017). *Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Lembaga Perkreditan Desa*.
- PERGUB. (2017). *Peraturan Gubernur Bali Nomor 44 Tahun 2017 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Lembaga Perkreditan Desa*.
- Sudiartini, N. L. Y., & Harta Mimba, N. P. S. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Budaya Organisasi berbasis Tri Hita Karana pada Kinerja Badan Pengawas. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i01.p15>
- UU. (2013). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro*.