BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Moh. Hatta sebagai salah satu "*Founding Father*" Republik Indonesia, berusaha memasukkan rumusan sistem ekonomi didalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat (1) dinyatakan bahwa **"Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas kekeluargaan".** Meskipun pasal 33 sudah diamandemen tahun 1988 dan menghilangkan kalimat **"Bangun usaha yang sesuai itu adalah koperasi"** tetapi amandemen tersebut tetap berpegang pada asas kekeluargaan. Artinya koperasi tetap dipertahankan karena sesuai atas asas kekeluargaan.

Koperasi merupakan lembaga ekonomi yang dapat memperjuangkan, membangun serta mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, guna meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Koperasi sebagai salah satu sektor perekonomian nasional harus mampu menjadi soko guru perekonomian dan berperan aktif atas kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 Pasal 33 tentang Perkoperasian.

Pengertian koperasi itu sendiri sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal I ayat (1) dinyatakan sebagai berikut :

> **"Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan."**

Berdasarkan kutipan tersebut, jelas bahwa koperasi merupakan badan usaha yang melakukan kegiatan usaha dengan memiliki tujuan yaitu mensejahterakan anggota dan kegiatan usaha tersebut dijalankan dengan asas kekeluargaan. Koperasi di Indonesia dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab III Pasal 4 tentang fungsi dan peran koperasi adalah :

a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan social.
b. Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
c. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai soko gurunya.
d. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Untuk mencapai tujuan koperasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang kompeten guna mencapai kinerja yang maksimal. Koperasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan pesaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang kompeten dibidangnya.

Kompetensi memiliki pengertian yang sama dengan kemampuan (*capability*), seseorang yang kompeten adalah orang yang memiliki kemapanan. pengetahuan, dan keahlian untuk melakukan sesuatu secara efektif dan efisien. Seperti yang tercantum di UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan : Pasal 1 ayat 10**:**

> **"Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan".**

Setiap organisasi memerlukan jenis kompetensi yang berbeda. Standar kompetensi untuk setiap organisasi umumnya didasarkan pada visi dan misi organisasi sebagai pendorong utama bisnis organisasi. Kompetensi bukanlah kinerja, kompetensi adalah kesadaran, kondisi, dan kualifikasi untuk bekerja. Kompetensi berkenaan dengan kesiapan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, sedangkan kinerja berkenaan dengan hasil nyata dan pelaksanaan tugas tersebut.

Seperti yang di jelaskan A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) bahwa **:**

"Kinerja adalah hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Kompetensi memiliki hubungan erat dengan kinerja, sebagaimana yang disimpulkan oleh Spencer (dalam Moheriono, 2014:10):

> **"Hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan akurat, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerja seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*The right man on the right job*).**

Dalam Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung(KPKB) didirikan pada tanggal 11 Mei 1962 yang sebelumnya bernama Koperasi Pegawai Otonom Kota Praja dan disingkat (KPOKB). Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung(KPKB) merupakan koperasi fungsional yang beranggotakan pegawai Sipil atau PNS dan para pensiun.

Saat ini pada KPKB ini sudah berbadan hukum dengan No.518/PAD-02-DISKOP/2005. Kantor KPKB Beralamat di Jalan. Wastukencana No 05 Bandung,Provinsi Jawa Barat. Dalam melayani para anggotanya KPKB tahun 2016-2020 jumblah anggota sebanyak 4.969 orang. Untuk memberikan pelayanan kepada para anggota KPKB menjalankan 3 unit usaha yaitu:

1. Usaha Simpan Pinjam
2. Usaha Niaga

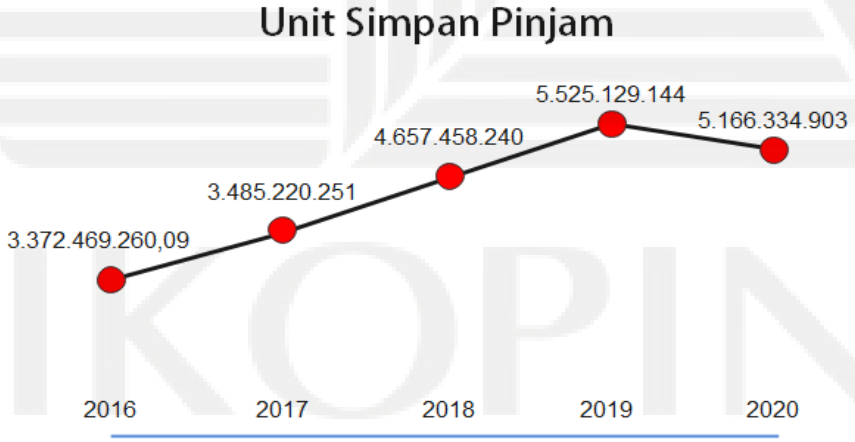
3. Usaha Jasa

Dalam menjalankan unit usahanya, dikelola oleh 4 orang pengurus, 3 orang pengawas dan 30 orang karyawan yang terdiri dari 27 orang karyawan tetap dan 3 orang karyawan kontrak.

Pada koperasi ini terdapat suatu permasalahan yang dihadapi oleh KPKB yaitu kurangya pendapatan dan belanja koperasi setiap tahunnya, bahkan pendapatan koperasi yaitu merupakan cerminan dari pencapaian hasil kinerja karyawan pun cenderung menalami penurunan.

Hal ini dilihat pada hasil kerja masing-masing unit selama tahun 2016-2020 dapat dilihat pada grafik 1.1 dan 1.2

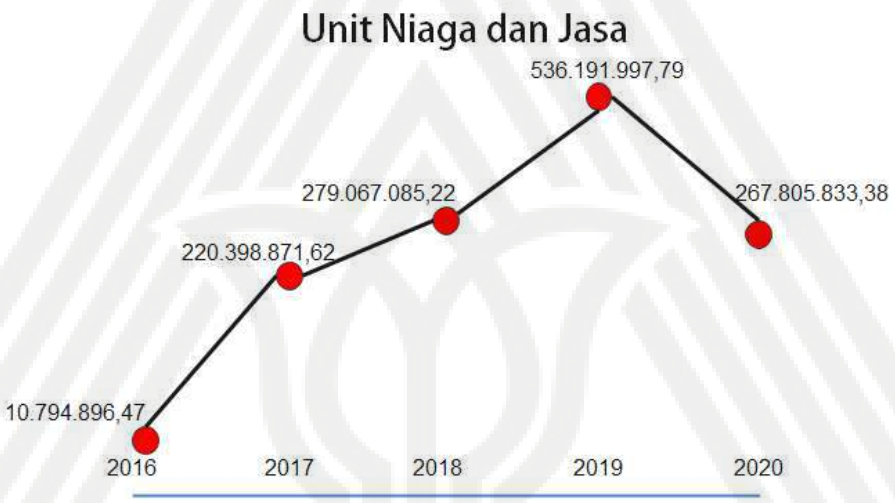
A. Perkembangan Hasil Kerja Tahun Buku 2016-2020



Gambar 1. 1 Grafik Unit Simpan Pinjam

Sumber : Laporan RAT KPKB Tahun 2016-2020

Dari hasil grafik diatas, dapat dilihat bahwa pendapatan unit simpan pinjam pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) mengalami kenaikan pada tahun 2016-2019 karena adanya kenaikian biaya upah pungut. Akan tetapi pada tahun 2020 mengalami penurunan karena terjadinya nasabah telat membayar.



Gambar 1. 2 Grafik Unit Niaga dan Jasa

Sumber : Laporan RAT KPKB Tahun 2016-2020

Dari hasil grafik diatas dapat dilihat bahwa Perkembangan Hasil Kerja Koperasi Pegawai Pemerintah Bandung untuk unit niaga dan jasa mengalami fluktuatif, dimana fluktuatif sendiri adalah pendapatan yang setiap tahunnya mengalami kenaikan atau penurunan pada hasil usaha. Penurunan di tahun 2020 terjadi penghematan biaya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dapat menunjukan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Ubadriyah, Fatchur Rohman*, (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pen garuhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi koperasi simpan pinjam secara signifikan, dengan *knowledge*, *skill* dan *ability* sebagai tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masing-masing memiliki hubungan positif dengan kinerja.
2. Umar Makawi. Normajatun, Abdul Haliq (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya.
3. Monica Sarira (2015). Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kin erja Di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor Kecamatan Long Ikis Kab. Paser sudah Meningkat hal ini berdasarkan konsep-konsep kinerja yang baik.

Dari grafik 1.1 dan grafik 1.2 mengenai perkembangan hasil kerja dari karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung terlihat bahwa setiap tahunnya cendrung mengalami penurunan setiap tahunnya atau terjadinya fluktuatif. Hal ini di duga dikarenakan kurangya kompetensi di KPKB.

Pada koperasi ini terdapat suatu permasalahan yang dihadapi oleh KPKB terkait dengan kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan, berdasarkan hasil survei dan wawancara penulisan dapat melihat fenomena permasalahannya yaitu :

1. Kinerjanya masih rendah sehingga mengakibatkan tidak terelisasikannya pendapatan hasil kerja koperasi setiap tahunnya.
2. Rendahnya kompetensi karyawan yang mengakibatkan lambatnya menyelesaikan perkerjaan.
3. Keterampilan dalam melayani anggota yang lambat dalam mengatasi permasalahan atau complain dari anggota.
4. Minimnya pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya contohnya dibagian akuntansi yang masih sering terjadi kesalahan dalam pembukuan sehingga masih perlu di bimbing oleh pengurus.
5. Keterbatasan kemampuan dalam memperbaikan computer apabila terjadi kerusakan di miliki bagian IT.

Dilihat dari permasalahan yang ada bahwa kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh kompetensi karyawan maka peneliti tertarik untuk mengusulkan penelitian dengan berjudul**: "Analisis Kompetensi Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kompetensi Karyawan yang dimiliki oleh Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung ?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung ?
3. Upaya apa yang harus dilakukan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung melalui kompetensi karyawan ?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud Penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran secara menyeluruh Kompetensi Karyawan Yang Dimiliki KPKB Terkait Dengan Upaya Yang Harus Dilakukan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.3.2 Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk Mengetahui :

1. Kompetensi Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
2. Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
3. Upaya-Upaya Yang Harus Ditempuh Terkait Kompetensi Karyawan Dalam Meningktkan Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung ini diharapkan akan memberikan nilai guna baik kegunaan teoritis maupun kegunaan secara praktis. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam pengembangan ilmu kususnya ilmu ekonomi dan manajemen, khususnya pengembangan ilmu ekonomi kerakyatan yaitu koperasi, serta manajemen pada koperasi khususnya terkait dengan kompetensi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

1.4.3 Kegunaan Praktis

1. Bagi Koperasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan kepada pihak koperasi dalam pengambilan keputusan terkait kinerja karyawan

2. Bagi Pembaca dan pihak pihak lainnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan sumber informasi dalam melakukan penelitian-penelitian sejenis berikutnya.