

BAB I PENDAHULUAN

1.1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang dipilih oleh masyarakat untuk meningkatkan taraf hidupnya. Selain koperasi, terdapat badan usaha lainnya yang memiliki sifat dan ciri yang berbeda dengan koperasi. Salah satu ciri yang membedakan koperasi adalah dasar falsafahnya.

Dasar falsafah koperasi untuk mencapai kesejahteraan bersama berdasarkan asas kekeluargaan sedangkan dasar falsafah badan usaha bukan koperasi untuk mencapai laba sebesar-besarnya. Karena koperasi timbul dari adanya tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan anggota. Maka usaha koperasi adalah usaha yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota. Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian

Pasal 3, sebagai berikut:

“Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.”

Bedasarkan dari tujuan koperasi tersebut, maka koperasi diharapkan dapat memberikan pelayanan dan keutamaan bagi anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya. Anggota koperasi adalah pemilik sekaligus pengguna jasa koperasi. Partisipasi anggota merupakan unsur utama dalam memacu kegiatan dan untuk mempertahankan ikatan pemersatu di dalam koperasi. Disamping ini koperasi juga memiliki peran penting dalam

Menumbuhkan dan mengembangkan kesiapan usaha yang luas menyangkut kepentingan kehidupan rakyat. Dalam membangun koperasi hendaknya harus berpedoman pada prinsip-prinsip koperasi dengan tujuan agar dapat bersaing dengan badan usaha lain. Definisi koperasi menurut H.R. Erdman yang dikutip oleh Subandi (2011:19) adalah:

“Koperasi ialah usaha bersama, merupakan badan hukum, anggota ialah pemilik dan yang menggunakan jasanya dan mengembalikan semua penerimaan diatas biayanya yang menggunakan jasanya dan mengembalikan semua penerima diatas biayanya kepada anggota sesuai dengan transaksi yang mereka jalankan dengan koperasi.”

Koperasi KSU Tandangsari adalah koperasi yang menyediakan berbagai macam kebutuhan ekonomi baik di bidang produksi, konsumsi, perkreditan maupun jasa. KSU bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian.

Koperasi serba usaha Tandangsari masih bisa menjaga, memelihara, mengembangkan eksistensinya. Secara keseluruhan kinerja koperasi berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari capaian secara kualitatif target-target dalam rancangan kerja KSU Tandangsari.

Koperasi serba usaha Tandangsari masih bisa menjaga, memelihara, mengembangkan eksistensinya. Secara keseluruhan kinerja koperasi berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari capaian secara kualitatif target-target dalam rancangan kerja KSU Tandangsari. Jln. Raya Tanjungsari No.205 Jatisari Kec. Tanjungsari Kab. Sumedang Jawa Barat 45362. Tercatat dalam Badan Hukum No.

7251/BH/PAD/DK.10.13/111/2001 didirikan pada tahun 1970. Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari ini memiliki unit usaha sebagai berikut:

1. Unit usaha perternakan sapi perah
2. Unit usaha simpan pinjam
3. Unit usaha pakan ternak dan Sapornak

Untuk mencapai penetapan standar kompetensi karyawan yang baik, maka di tuntut peran pengurus dalam menggunakan kepemimpinannya dengan mempertimbangkan situasi dan kematangan karyawan. Pengurus harus mampu menggerakkan karyawan dan menjelaskan struktur yang ada agar setiap karyawan dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak terjadi tumpang tindih, serta harus mampu memberikan gambaran garis besar prosedur kerja bagi karyawan.

Terdapat terjadi indikasi masalah anggota di koperasi KSU Tandangsari disetiap tahunnya selalu mengalami penurunan anggota. Partisipasi anggota sangat dibutuhkan oleh koperasi untuk memajukan usaha koperasi. Berikut ini jumlah perkembangan partisipasi anggota KSU Tandangsari pada tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut:

IKOPIN

Tabel 1. 1 Jumlah Perkembangan Anggota Pada KSU Tandangsari Tahun 2016-2020

Tahun	Anggota Aktif (orang)	Anggota Pasif (orang)	Jumlah Anggota (orang)
2016	404	311	3033
2017	291	387	2932
2018	171	717	2.365
2019	125	448	2.019
2020	113	236	1.883

Sumber: Laporan Jumlah Perkembangan Anggota KSU Tandangsari 2016-2020

Berdasarkan dari Tabel 1.1 dapat di lihat jumlah perkembangan anggota di koperasi KSU Tandangsari ini disetiap tahunnya semangkin menurun diduga karena kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh koperasi KSU Tandangsari sehingga terjadinya penurunan anggota yang disebabkan oleh kurangnya kepedulian pengurus dalam melayani anggota masih terjadinya kurang efektif sehingga menyebabkan penurunan anggota di koperasi KSU Tandangsari disetiap tahunnya. Untuk pendapatan di Koperasi KSU Tandangsari ini sendiri dapat dilihat perkembangan pendapatannya masih terjadi naik turunya pendapatan. Berikut ini adalah perkembangan pendapatan koperasi KSU Tandangsari pada tahun 2016-2020 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Pendapatan Unit Usaha Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Pendapatan (Rp)	Perkembangan Persentase (%)
2016	320.826.042,05	9,21%
2017	371.956.234,25	15,94%
2018	433.189.617,61	16,46%
2019	458.024.354,09	7,99%
2020	494.631.156,65	-100,0%

Sumber: Laporan RAT Koperasi KSU Tandangsari 2016-2020

Berdasarkan Table 1.2 di atas dapat di lihat menunjukkan tingkat pendapatan di koperasi serba usaha Tandangsari ini dari 2016-2019 mengalami peningkatan karena kinerja di koperasi KSU Tandangsari ini baik, namun ditahun 2020 mengalami penurunan terjadi karena adanya permasalahan kinerja karyawan yang kurang optimal sehingga terjadinya penurunan pendapatan.

Terdapat terjadinya indikasi masalah di KSU Tandangsari salah satunya ini diunit usaha perternakan sapi perah masih belum menunjukkan perkembangan yang baik sesuai dengan yang diharapkan. Masih terjadinya penurunan populasi dan kualitas produk susu. Berikut ini adalah tabel laporan unit usaha sapi perah KSU Tandangsari sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Produksi dan Pemasaran Susu Murni Pada Unit Usaha Sapi Perah Koperasi KSU Tandangsari 2016-2020

Tahun	Pembelian (Lt)	Harga Pembelian (RP)	Pemasaran Kepada		Harga Penjualan (Rp)
			IPS (kg)	Non IPS	
2016	7.667.611,0	31.762.700.693,5	6.990.641	628.817,5	40.995.247.600,00
2017	7.481.411,00	35.474.077.262,01	6.664.620,00	837.995,00	41.445.785.826,12
2018	6.995.559,50	34.481.466.519,27	6.243.071,00	804.227,00	42.163.636.878,00
2019	6.545.399,00	34.301.175.360,64	5.831.485,00	779.933,50	42.130.516.416,00
2020	6.499.513,00	36.081.209.971,99	5.718.940,00	704.565,50	43.883.757.873,00

Sumber: Laporan Produksi dan Pemasaran Susu Murni Unit Usaha Sapi Perah Koperasi KSU Tandangsari

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat laporan produksi dan pemasaran susu murni unit usaha sapi perah KSU Tandangsari dari tahun 2016-2020. Bisa dilihat pembelian dari tahun ke tahunnya mengalami penurunan karena terjadinya indikasi masalah dikualitas susu yang kurang baik ini yang menyebabkan penurunan pembelian, untuk harga pembelian disetiap tahunnya mengalami peningkatan karena adanya kurang pembelian sehingga terjadi peningkatan harga disetiap tahunnya. Dan untuk pemasaran kepada IPS dan Non IPS mengalami penurunan dari tahun ke tahunnya diduga karena adanya pemasaran IPS ke Non IPS yang kurang optimal sehingga terjadinya penurunan disetiap tahunnya.

Sedangkan penjualan dapat dilihat dari tahun ke tahunnya sudah optimal dapat dikatakan penjualannya sudah baik. Dan untuk jumlah karyawan diunit usaha sapi perah berjumlah 29 orang karyawan melihat latar belakang pengalaman kerja diunit usaha sapi perah ini dapat dilihat profil kepegawaian pada unit usaha sapi perah yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Profil Kepegawaian Pada Unit Usaha Sapi Perah KSU Tandangsari

No	Nama	Usia/Tgl Lahir	Pendidikan		Bidang petugas	Pengalaman kerja pada bidang tugas
			Pendidikan Formal	Pendidikan Non Formal		
1	Atepokky rubianto	8-10-1975	S1	-	Kepala divisi susu segar	Pengurus
2	Asep mulyono	10-05-1974	SLTA	-	Driver	Pengawas

3	Gugun Gunawan	11-04-1974	SLTP	-	Driver	Pengawas
4	Juhana	15-07-1984	SLTP	-	Kondektur	Pengawas
5	Wawan setiawan	25-10-1971	SLTP	-	Diver	Pengawas
6	Asep suherman	20-08-1970	SLTP	-	Diver	Pengawas
7	Tatang suherlan	20-09-1967	SLTP	-	Tester	Pengawas
8	Kusnandar	28-02-1974	SD	-	Driver	Anggota
9	Pajri Subrana	1-08-1988	SLTP	-	Kondektur	Pengurus
10	Nana supriatna	6-12-1973	SD	-	Driver	Anggota
11	Fauzi umam	17-07-1995	SLTA	-	Tester	Pengurus
12	Andi wahyudi	11-10-1997	SLTA	-	Tester	Pengurus
13	Rohana	1-01-1975	SD	-	Driver	Anggota
14	Iwan rusnawan	1-07-1973	SD	-	Driver	Anggota
15	Sopian ramdani	15-05-1992	SLTA	-	Driver	Pengurus
16	Utra sutarsa	11-4-1996	SLTA	-	Tester	Pengurus
17	Didin rohaedin	29-08-1993	SLTA	-	Tester	Pengurus
18	Ari khaerudin	27-05-1998	SLTA	-	Tester	Pengurus
19	Jajang rojat	14-07-1996	SLTA	-	Tester	Pengurus

21	Alamsah firdaus, SKH	19-05-1993	S1	-	Staff laboratorium	Pengurus
22	Ahmad fauzi	31-05-1997	SLTA	-	Staff bagian penjualan tunai	Pengurus
23	Yuniar Nuraeni, SE	18-06-1991	S1	-	Staff	Pengawas
24	Heri Andriadi	1-12-1988	SLTA	-	Staff	Pengawas
25	Apipudin	5-08-1973	SLTA	-	Staff maintenance	Pengawas
26	Dedi hidayat	14-12-1980	SD	-	Staff	Anggota
27	Dede suhada	27-08-1971	SLTA	-	Kepala bagian peralatan dan maintenance	Pengawas
28	Ateng taryat	1-10-1980	D1	-	Staff maintenance	Pengurus
29	Tita karwati	29-08-1971	SLTA	-	Kepala bagian produksi	Pengurus

Sumber: Laporan profil kepegawaian pada unit usaha sapi perah KSU Tandangsari

Berdasarkan dari Tabel 1.4 dapat di lihat profil kepegawaian pada unit usaha sapi perah ini terdapat 29 karyawan dapat dikatakan bahwa kepegawaian diunit usaha sapi perah sudah optimal. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa pekerjaan karyawan diunit usaha sapi perah mencakup:

- 1) Menerima susu

- 2) Menguji susu dan menilai kualitas susu, bisa dilihat menggunakan uji alkohol dan uji berat sejenisnya.
- 3) Menjalankan kewenangan dalam memutuskan susu yang diterima atau ditolak.
- 4) Mengabungkan susu dan menyerahkan susu ke koperasi, melalui TPK ke karyawan dan menghitung mempunyai keahlian bisa dihitung ditimbang atau dihitung liter untuk menghitung jumlah susu. Mengabungkan susu dan menyerahkan susu ke koperasi harus tau jumlah susu dan kualitas susu.

Untuk susu yang diterima maksimum menggunakan uji alkohol, penyaringan dan mengetahui uji kebersihan susu dari tempat produksi dengan menggunakan kertas saring kotoran yang terdapat dalam susu. Uji fisik bias dilihat dari warna susu, rasa susu, bau susu. Pengujian susu ditingkat TPS ada uji organoleptik dilihat dari warna susu dan kekentalan susu pada dinding gelas atau wadah, dicium bau susu khas sedangkan uji berat sejenisnya, uji alkohol dan pemeriksaan susu.

Unit usaha sapi perah merupakan unit usaha yang penting di koperasi KSU Tandangsari karena kontribusi unit usaha sapi perah untuk menunjang anggota perternakan sangat besar melihat kondisi dan pentingnya kompetensi karyawan pada unit sapi perah dilain pihak koperasi KSU Tandangsari belum memiliki standar kompetensi bagi karyawan diunit sapi perah. Dan unit usaha sapi perah KSU Tandangsari memilik *job description* sebagai berikut:

- 1) Kepala Divisi

Tugas Pokok:

- a. Membuat rencana operasional sebagai penjabaran dari rencana kerja koperasi.
- b. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan operasional management divisi.
- c. Membuat laporan tentang produksi susu bulanan.
- d. Membuat perkembangan kualitas susu.
- e. Mengerakan, membina, mengawas seluruh personalia yang berada dibawah nya.

2) Bagian Laboratorium

Tugas pokok:

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemeriksaan kualitas susu.
- b. Membuat perencanaan kebutuhan barang penunjang.
- c. Melakukan stock opname ketersediaan barang yang berhubungan dengan pemeriksaan kualitas susu, setiap akhir bulan, bersama-sama dengan kepala divisi dan badan pengawas.
- d. Mengajukan pengadaan alat atau barang yang dibutuhkan kepada kepala divisi.

3) Distribusi dan Maintenance

Tugas pokok

- a. Mengkoordinasikan personil yang berada dibawahnya.
- b. Membuat perencanaan kebutuhan sarana prasarana dan barang penunjang lainnya.

- c. Melakukan pengadaan kebutuhan sarana dan prasarana.
- d. Membuat rekam jejak pekerjaan dibagiannya.

4) Bagian Distribusi Susu

Tugas pokok

- a. Melakukan distribusi susu dari TPS ke MCU dan dari MCU ke IPS.
- b. Mendistribusikan susu ke divisi penjualan dan pembelian susu murni.
- c. Mengkoordinasikan personil dibagiannya.
- d. Mengumpulkan data setoran susu dari setiap tps atau kelompok.

Staf distribusi bertugas untuk menyiapkan kelayakan kendaraan pengangkutan susu, memeriksa kebersihan kendaraan pengangkutan susu, bersama tester koperasi mengunjungi TPS yang menjadi wilayahnya, melakukan pengangkutan susu dari TPS ke MCU dan melakukan pengangkutan susu dari MCU ke IPS/Konsumen. Sedangkan staf penerimaan susu bertugas untuk mengumpulkan data setoran susu dari tiap mobil penjemputan susu, melakukan pengukuran ulang dan pengetesan ulang dan pada setiap mobil pengangkut susu, melakukan penerimaan susu langsung dicooling, menyerahkan susu sesuai dengan kebutuhan kepala bagian penjualan dan mencatat mengenai stock susu pada kartu barang.

Staf administrasi susu bertugas untuk melakukan pencatatan atau entry data produksi susu yang di setor peternak, membuat daftar table setoran susu peternak, bertanggung jawab kepda manajerww divisi produksi dan distribusi, mendata jumlah susu produksi yang distribusikan ke IPS dan menyerahkan data

tersebut ke divisi pembelian dan penjualan susu dan membuat laporan jumlah distribusi susu ke manajer divisi produksi dan distribusi.

5) Tester adalah karyawan koperasi yang bertugas:

- a. Menyiapkan kelengkapan alat dan bahan dalam kelancaran tugasnya.
- b. Bersama sopir penjemputan mengunjungi TPS yang menjadi tugasnya.
- c. Menjaga dan mengamankan saringan susu.
- d. Menyiapkan dan mengontrol milkcan cadangan susu bersidu antibiotik.
- e. Melakukan pengetesan susu dilapangan.
- f. Menerima susu yang memenuhi syarat atau menolak susu yang tidak memenuhi syarat.
- g. Membuat rekapitulasi atas jumlah susu beresidu antibiotik dan jumlah susu yang ditolak dimasing-masing kelompok dan melaporkannya ke kepala divisi produksi dan distribusi setiap bulanya.
- h. Melakukan pengambilan sampel susu ditingkat kelompok dan melakukan pengambilan sampel susu ditingkat transportasi.
- i. Pemasangan segel pengaman.

Untuk penetapan standar kompetensi karyawan ditetapkan dari *Job specification* yang dibutuhkan seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja, dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugas

dalam suatu jabatan dengan baik menurut Herman Sofyandi (2008:90). *job description* analisis yaitu *job description* adalah uraian jabatan, selain tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, hubungan lain, dan kondisi kerja juga dibuat nama jabatan, kode jabatan, tanggal dibuat, penyusunan, departemen, dan lokas. Ada beberapa elemen-elemen menurut Srinivas R. Kandula (2013:6) adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan adalah keahlian melakukan sesuatu dengan baik dan merujuk pada kapabilitas pengaplikasian yang terdiri dari serangkaian tindakan. Kemampuan mendemonstrasikan, mengaruhi, serta mengendalikan suatu proses dalam pencapaian sebuah tujuan.
2. Pengetahuan adalah ilmu yang dimiliki individu dalam bidang atau area tertentu. Contoh pengetahuannya tentang tugas dan tanggung jawabnya.
3. Sifat yang bersifat unik bagi setiap individu. Sifat merupakan perilaku yang selalu mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda. Contohnya, seorang individu yang cenderung menyerahkan pencapaian tujuan kepada faktor keberuntungan daripada melalui usaha sendiri merupakan bentuk perwujudan dari sebuah sifat.
4. Motif adalah perhatian terus-menerus akan sebuah hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan, dan menentukan perilaku individu. Dalam konteks kompetensi motif menggambarkan kebutuhan akan pencapaian. Keinginan untuk melampaui kinerja dan standar normal memaksimalkan potensi diri secara terus menerus.

5. Citra diri adalah istilah yang menggambarkan opini/pemahaman kepercayaan seseorang akan dirinya sendiri. Citra diri juga melambangkan nilai-nilai yang dianut oleh individu.

Menurut Spencer (Moeheriono,2012:10) menyatakan bahwa:

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

Untuk itu perlu diketahui fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
2. Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
3. Fungsi kompensasi adalah balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (otput) yang diberikannya kepada perusahaan.
4. Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara awal penelitian dapat melihat fenomena permasalahan yang ada di koperasi KSU Tandangsari diunit sapi perah masih belum menunjukkan perkembangan yang baik sesuai dengan yang diharapkan masih terjadi penurunan populasi dan kualitas produksi susu. Perternakan sapi perah masih dihadapkan permasalahan-permasalahan yang sangat berat tidak meningkatnya produksi susu, ketersediaan bibit sapi perah semakin rendah, semakin mahalnya harga induk sapi perah, usaha sapi perah masih dianggap sebagai usaha sampingan, para anggota yang melakukan usaha peternakan sapi perah masih belum memenuhi standar kelayakan usaha.

Pengurangan populasi sapi, rendahnya kualitas susu, harga jual susu masih belum berimbang dengan biaya usaha, penurunan produktivitas dan kualitas induk sapi perah, berkurangnya anggota jumlah perternakan. Hal ini terjadinya rijk susu karena penelitian susu itu tidak dilakukan dengan betul makanya ada produk rijk dan dampaknya kekoperasi anggota oleh karena itu, diduga adanya produk rijk ini tidak berkerja sangat baik dan tidak sesuai. Produk rijk mengakibatkan kegiatan kerugian dan kerugian ini harus ditanggung oleh koperasi dan berdampak jangka panjang oleh karena itu, diduga ada produk rijk lalu dikembalikan karena ini lolos dari *Quality Control*.

Quality control melakukan pengambilan sampel ditiap kelompok dan melakukan pengambilan sampel dari tiap tanki. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa koperasi pernah mengalami penolakan dari IPS padahal susu yang dikirim sudah lolos *Quality* bagian *Quality control*. Berdasarkan hal tersebut diduga bahwa bagian *Quality Control* memegang peran penting dalam hal ini kompetensi karyawan bagian isi akan menjadi bagian kunci yang akan dikirimkan ke ips. Oleh karena itu perlu penelitian dengan judul **“Penetapan Standar Kompetensi Karyawan Unit Sapi Perah yang akan dilakukan Pada Koperasi KSU Tandangsari.”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang maka pokok permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kompetensi karyawan unit sapi perah KSU Tandangsari.
- 2) Bagaimana penetapan standar kompetensi karyawan di unit sapi perah KSU Tandangsari.
- 3) Upaya manajerial apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menggambarkan penetapan standar kompetensi karyawan unit sapi perah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

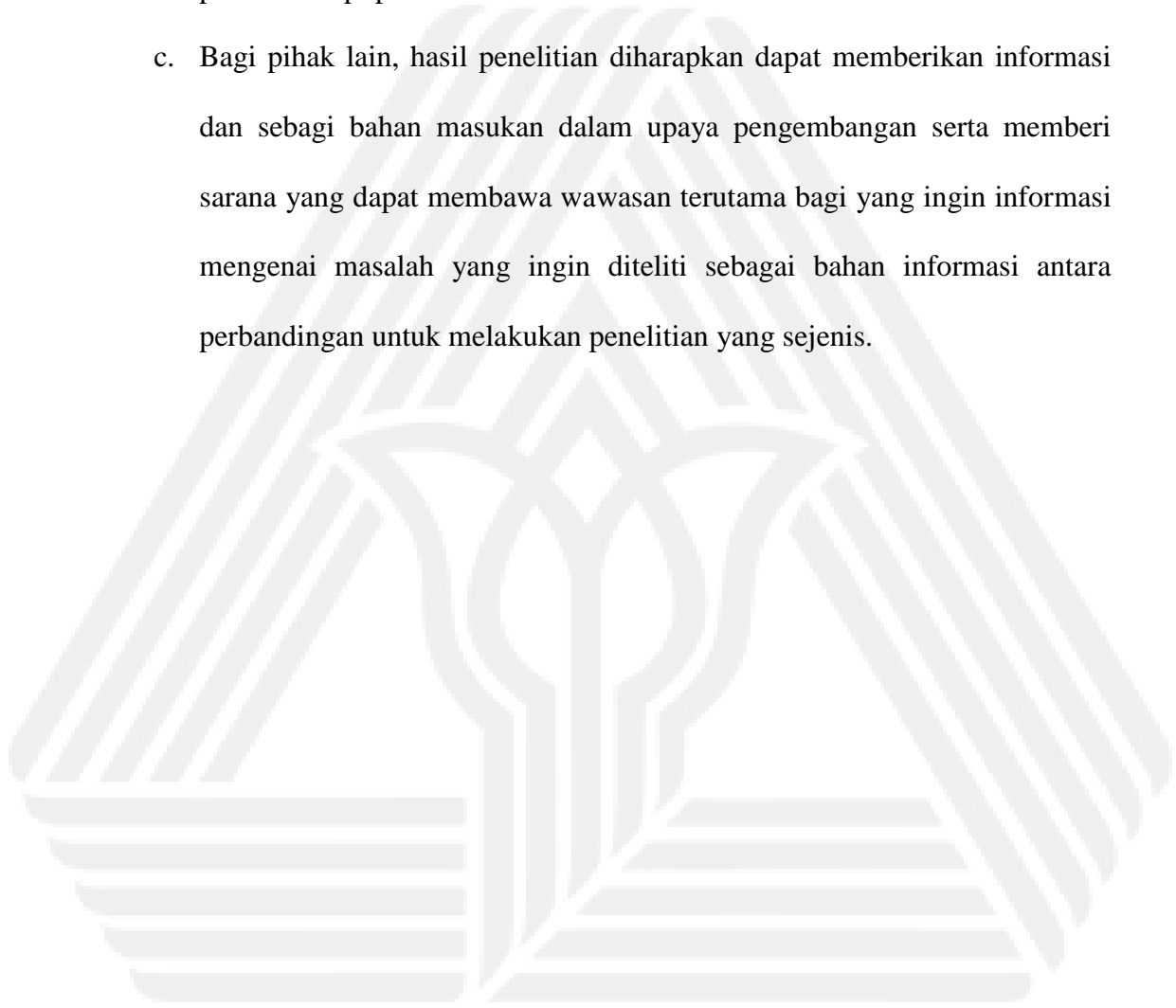
Berdasarkan maksud penelitian di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

- 1) Kompetensi karyawan unit sapi perah KSU Tandangsari.
- 2) Penetapan standar kompetensi karyawan pada unit sapi perah KSU Tandangsari.
- 3) Upaya manajerial apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

- 1) Kegunaan Teoritis
 - a. Di dalam aspek ini dapat memperkaya pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pola penetapan standar kompetensi karyawan unit sapi perah.
 - b. Penelitian ini sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah serta mendeskripsikan suatu permasalahan dan sebagai cara untuk memecahkan masalah tersebut dengan menggunakan metode ilmu yang telah di pelajari.
- 2) Kegunaan Praktis
 - a. Penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan wawasan berpikir yang ilmiah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang aktivitas koperasi secara nyata.

- b. Bagi koperasi KSU Tandangsari, koperasi memiliki standar kompetensi sebagai pedoman untuk melakukan rekrutmen atau pendidikan bagi karyawan pada unit sapi perah.
- c. Bagi pihak lain, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai bahan masukan dalam upaya pengembangan serta memberi sarana yang dapat membawa wawasan terutama bagi yang ingin informasi mengenai masalah yang ingin diteliti sebagai bahan informasi antara perbandingan untuk melakukan penelitian yang sejenis.



IKOPIN