

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.LATAR BELAKANG PENELITIAN

Di era digital saat ini, pertumbuhan ekonomi Global semakin pesat. Dengan seiring berjalannya waktu pertumbuhan ekonomi Indonesia juga mengalami peningkatan, melalui perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi yang meluas dapat membantu pembangunan ekonomi pada suatu negara. Pembangunan ekonomi sangatlah penting untuk dikembangkan, karena melalui pembangunan ekonomi diharapkan mampu menunjukkan perbaikan dan meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Peningkatan ekonomi rakyat dapat diwujudkan melalui sektor usaha. Sektor usaha dibagi menjadi tiga yaitu, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), dan Koperasi. Dari tiga sektor usaha tersebut, koperasi dianggap paling mampu untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab 2 Pasal 3 tujuan Koperasi adalah:

“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 “.

Berdasarkan di atas Koperasi adalah salah satu badan usaha di Indonesia memiliki tujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Sumber daya manusia yang berkompeten menjadi salah satu keunggulan sebuah koperasi dalam mengelola semua kegiatan yang berlangsung didalam koperasi tersebut untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Yang menjadi masalahnya adalah kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di sebuah Koperasi tidak selalu sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mewujudkan keberhasilan organisasi tersebut.

Kompetensi menjadi hal penting yang harus di miliki seseorang dalam bekerja. Karena orang yang kompeten adalah orang yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keahlian untuk melakukan sesuatu dengan standar yang di tetapkan secara efektif dan efisien. Seperti pernyataan Spencer dan Spencer (dalam Moeheriono, 2012:3) menyatakan bahwa “kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi”.

Koperasi akan berkembang dan mampu menyelenggarakan proses kegiatan yang baik di KUD Setia Manggung apabila didukung oleh Sumber Daya Manusia dalam hal ini yang berkompeten dibidangnya. Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Manggung, beralamat di Jalan raya parakanmuncang No.247, Desa Sindagpakuon Kecamatan Cimanggung, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45364. KUD Setia Manggung berdiri tanggal 5 maret 1998, Dengan Badan Hukum Nomor: 6439/BH/PAD/KWK.10.1111/1998. KUD Setia Manggung memiliki anggota 90 orang yang melibatkan pengurus dan karyawan 7 orang. Adapun unit usaha yang

masih bertahan dan potensi bisa dikembangkan di KUD Setia Manggung adalah sebagai berikut:

1. Unit Usaha Simpan Pinjam (USP)
2. Unit Usaha Jasa Payment point Online Bank (PPOB)
3. Unit Usaha Jasa Investasi
4. Unit Saprotan (Pupuk)

Setiap karyawan diberikan *job description* dan standar operasional (SOP) pada saat diberikan tugas untuk memegang salah satu bagian/unit usaha, tetapi belum sepenuhnya karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, hal ini disebabkan kemampuan karyawan dalam berkerja masih kurang baik.

Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat dilihat table rekapitulasi pendapatan unit usaha di KUD Setia Manggung.

Tabel 1.1 Rekapitulasi pendapatan unit usaha KUD Setia Manggung Tahun 2016-2019

Tahun	Unit Usaha Simpan Pinjam (USP) (Rp)	Unit Saporatan (Pupuk) (Rp)	Usaha PPOB (Payment Online Bank) (Rp)	Unit Usaha Jasa Investasi dan UKM (Rp)
2016	44.588.300	31.919.929	80.666.988	14.350.000
2017	17.856.000	18.454.272	62.102.900	650.000
2018	9.930.000	16.116.056	54.056.700	8.545.000
2019	11.729.016	11.729.016	24.356.350	3.600.000

Sumber: laporan keuangan KUD Setia Manggung Tahun 2016-2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Rekapitulasi Pendapatan KUD Setia Manggung Tahun 2016-2019 mengalami penurunan. Seperti unit usaha

yang diantaranya unit usaha simpan pinjam (USP), unit Saportan (Pupuk), unit PPOB (Payment Point Online Bank), unit usaha Jasa Investasi dan UKM. Hal ini diduga diakibatkan oleh kurangnya kompetensi yang di miliki oleh karyawan pada masing-masing unit yang mengakibatkan turunya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya seperti kurangnya pengetahuan karyawan mengenai bidang masing-masing yang mengakibatkan seringkali terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketangapan dan kecepatan yang masih kurang dalam melayani anggota, masih kurangnya kemampuan dalam pembukuan administrasi, masih kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan komputer serta memperbaiki perangkatnya apabila terjadi kerusakan, kurang ramah dalam melayani anggota sehingga anggota merasa tidak terlayani dengan baik.

Seperti yang disampaikan oleh penurus bahwa “*dari beberapa karyawan di koperasi ini masih kurang professional dalam berkerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak terlesaikan dengan baik, dikarenakan kemampuan yang dimiliki karyawan masih kurang*”. (Senin, 12 juli 2021)

Dengan demikian kompetensi menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat juga disesuaikan dengan pendapat Wibowo (2017:271) “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh perkerja tersebut”.

Karyawan yang memiliki kompetensi dicirikan dengan keterampilan, pengetahuan, serta didukung sikap kerja dalam dirinya agar mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, maka dituntut peranan 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 menjelaskan pekerjaannya sehingga tidak terjadi tumpang tindih, serta harus mampu memberikan gambaran garis besar prosedur kerja bagi karyawan.

Seperti pernyataan Tracey (Rully Indriawan 2013:78) menyatakan bahwa “kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menampilkan perilaku kerja terutama dalam merelasisasikan program yang telah ditentukan sebelumnya”.

Kinerja menjadi tolak ukur dalam pemberdayaan Sumber Daya Manusia, dengan adanya kinerja yang baik maka sumber daya manusia yang ada dapat lebih kompeten dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia (karyawan) penting untuk dikelola secara profesional oleh pengurus supaya karyawan dapat berkontribusi secara optimal, untuk menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan harapan dari pengurus pada koperasi, sehingga upaya untuk menyejahterakan anggota dapat tercapai dengan baik dan anggota pun merasa puas melalui kinerja karyawan yang baik.

Seperti pendapat Menurut A. A. Anwar Parbu Mangkunegara (2009: 67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Adapun menurunnya kinerja karyawan di KUD Setia Manggung disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum terlalu baik dikarenakan dari pengelolaannya masih ada kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan datanya, dan masih kurangnya kesadaran karyawan dalam menemukan solusi untuk mengatasi permasalahan pekerjaan sehingga seringkali permasalahan tidak dapat diselesaikan secara cepat dan tepat, kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mempengaruhi perkembangan koperasi tersebut, lambatnya karyawan KUD Setia Manggung dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga pekerjaan yang di kerjakan tidak sesuai dengan target.

Seperti yang disampaikan oleh pengurus bahwa “*karyawan di KUD Setia Manggung masih sangatlah kurang dalam bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, dikarenakan masih banyak pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu, dan karyawan juga masih kurang konsisten dalam berkerja*”. (Senin, 12 juli 2021).

Seperti pernyataan Henry Simamora (1995:500) dalam Mangkunegara (2005:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor “1. Faktor individual, yang terdiri

dari: kemampuan dan keahlian, 2. Faktor psikologi yang terdiri dari: Attitude dan persepsi, 3. Faktor organisasi yang terdiri dari: *job desing* dan Struktur”.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas, bahwa kompetensi kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk perkembangan koperasi, terlebih untuk mewujudkan usahanya untuk mensejahterakan anggota. Seperti pernyataan Spencer (Moehariono 2012:10) menyatakan bahwa “Hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).”

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

Subadriyah, Fatchur Rohman (2015). Yang berjudul Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya 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.

Umar Makawi, Normajatun, Abdul Haliq (2015). Yang berjudul Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustri Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi

berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya.

Hasya Harizunnisa' dan Dyah Pikanti Diwanti (2017). Yang berjudul Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank Madina Syariah dan upaya yang dilakukan di Bank Madina Syariah dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat memperkuat fenomena masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Analisis Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Akan Dilakukan Di KUD Setia Manggung**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dilatar belakang maka pokok permasalahan yang dapat di identifikasikan adalah:

1. Bagaimana kinerja karyawan KUD Setia Manggung.
2. Bagaimana kompetensi karyawan KUD Setia Manggung.
3. Upaya apa yang harus dilakukan pengurus untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi agar bisa lebih baik pada KUD Setia Manggung.

1.3. Maksud Dan Tujuan

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada KUD Setia Manggung.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada KUD Setia Manggung.
2. Untuk mengetahui kompetensi karyawan pada KUD Setia Manggung.
3. Untuk mengetahui Upaya apa yang dapat dilakukan pengurus untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi sehingga lebih baik pada KUD Setia Manggung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Peneliti ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen SDM khususnya, dan juga menambah ilmu pengetahuan mengenai Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi KUD Setia Manggung pada khususnya dan semua koperasi pada umumnya. Penelitian ini dapat berguna untuk mengetahui kinerja karyawan dan pengelolaan bagi koperasi mengenai bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan di

koperasi, dan menjadi bahan evaluasi juga bagi koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.



IKOPIN