

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Beberapa di antara kita semua selama ini sering mendengar jika koperasi selalu identik dengan soko guru perekonomian Indonesia. Hal ini bukan tanpa alasan, karena dapat di lihat di Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 yang tertulis bahwa "Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan". Dan badan usaha yang sesuai dengan pasal tersebut yaitu koperasi. Sehingga koperasi cocok dijuluki selaku soko guru perekonomian Indonesia serta bagian dari pembangunan perekonomian masyarakat Indonesia.

Namun, julukan sebagai soko guru perekonomian negara bukanlah hal ringan untuk dipikul. Berbagai usaha telah dilakukan dari pemerintah hingga pelaku usaha koperasi sendiri yang coba diterapkan untuk semakin membangun dan memperkuat koperasi agar bisa terus eksis di dunia usaha, mulai dari upaya membentuk ruang pasar yang kondusif untuk kegiatan usahanya hingga ke penyuntikan dana. Implementasinya ialah muncul dan berlakunya peraturan serta kebijakan dari pemerintah, contohnya dalam wujud Undang-Undang No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian dilengkapi sokongan dan dorongan dalam sarana, suntikan dana, dan wadah untuk pengembangan koperasi.

Dengan bermacam usaha itu diyakini koperasi bisa tumbuh pesat mengikuti organisasi usaha lainnya seiring dengan perkembangan zaman. Namun rasanya kala ini koperasi malahan lebih tertinggal dibandingkan dengan jenis usaha lainnya. Pemicu ketinggalan ini sebab maraknya masalah yang ditimpa organisasi koperasi,

misalnya dari apa realitas yang dirasakan oleh penulis sendiri jika dilihat di masyarakat di sekitar, dari mulai dari deinisi konsep usaha koperasi yang nilainya kurang menjual dibenak masyarakat sehingga kurang diminati dan akhirnya kurang populer untuk dijadikan usaha. Hal tersebut misalnya ada saja seperti kesan koperasi yang kuno, terlihat kurang kuat & menjanjikan dalam mengimbangi pasar, dan kurang maju, serta kebanyakan usahanya juga kecil dan melayani internal saja, hal ini karena orang-orang mengetahuinya juga memang koperasi dibentuk oleh kebanyakan orang-orang yang terbatas yang kompetensi, modal, pasar, sumber daya, dan kemampuan usahanya pun kelihatannya masih dipandang sebelah mata dan sebagai gabungan usaha bersama namun ukurannya masih mikro, serta keperluan utamanya juga untuk orang-orang yang berada dalam lingkup anggota organisasi koperasi sendiri sehingga pengaruh manfaat ke masyarakat sekitar kurang bermakna dirasakannya, walaupun hal tersebut relatif diberbagai daerah dan kondisi masyarakat, namun hal tersebut dapat dirasakan realitasnya.

Malahan definisi koperasi sebagai usaha bersama untuk meningkatkan kesejahteraan itu yang membuat sebagian *stereotype* masyarakat merasa gengsi jadi enggan untuk bergabung dengan koperasim karena orang-orang “gaul” zaman sekarang lebih suka hal-hal yang praktis, simpel, cepat, dan digital. Yaitu dengan mengurangi lebih banyak interaksi dalam beretransaksi dengan orang lain karena dianggap ribet, lelet, terlebih lagi tidak ramah, sehingga memilih virtual saja karena lebih cepat serta efisien. Sekalipun tujuan koperasi sebenarnya memang untuk meningkatkan kesejahteraan bersama dengan usaha bersama apabila benar dapat di kelola dengan baik. Jadi, sepertinya koperasi ini perlu ditempatkan dengan kondisi

tersendiri atau konsep koperasinya yang harus mengikuti pasar. Bahkan sangat disayangkan lagi diperparah dengan adanya pihak yang mengatasnamakan koperasi padahal bukan koperasi sebenarnya yang berperilaku buruk yang menyebabkan lebih jatuh lagi untuk nama koperasi dimata masyarakat yang tidak mengetahui kenyataan sebenarnya.

Selain itu pendirian koperasi pun saat ini apabila dilihat lebih banyak dilakukan sebagai usaha pelengkap yang didirikannya oleh karyawan dibawah naungan organisasi maupun perusahaannya, yang rasanya koperasi belum kuat untuk beroperasi secara mandiri. Serta kurangnya inovasi-inovasi yang dilakukan oleh pelaku usaha koperasi semakin membuat koperasi terpuruk bahkan mundur dan ketinggalan zaman sehingga tidak dilirik oleh pasar pelaku usaha maupun masyarakat. Hal ini bisa dilihat misalnya jika koperasi simpan pinjam dibandingkan dengan bank atau perusahaan *finance* (pembiayaan) tentunya kalah bersaing karena lembaga keuangan tersebut gencar melakukan ekspansi pasar dengan menciptakan inovasi-inovasi dan peka terhadap permintaan konsumen serta maksimal dalam memanfaatkan teknologi sehingga dapat memperluas jaringan usaha, sementara itu koperasi simpan pinjam jika dilihat masih melayani lingkungan anggota internalnya saja dengan pasar yang kecil dan modal yang terbatas.

Namun koperasi tidak benar-benar redup seolah keberadaannya terasingkan atau hanya menjadi pelengkap saja. Masih banyak koperasi yang sampai saat penulis membuat penelitian ini masih tetap berdiri dan beroperasi dalam kegiatan usahanya. Salah satunya adalah Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (Koperasi Mulia). Yang terletak di Kecamatan Paseh, Kabupaten

Bandung. Seperti makna yang dapat dibaca dari namanya, Koperasi Mulia awalnya memang merupakan koperasi yang dibentuk oleh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya dan berdirinya pun bertujuan melayani internal dari karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya yang bergabung menjadi anggota koperasi tersebut. Koperasi Mulia merupakan koperasi berjenis koperasi konsumen yang memiliki 3 unit usaha yaitu perdagangan, rekanan dan simpan pinjam.

Koperasi Mulia dapat terus menjalankan usahanya hingga saat ini tentu tidak bisa terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia seluruh organisasi, mulai dari pengurus, karyawan, pengawas, & anggota yang terus berusaha mengelola, menghidupi, memajukan, dan memanfaatkan koperasinya. Sumber daya manusia ialah faktor strategis bagi organisasi usaha pada umumnya dan berlaku juga di koperasi. Supaya kegiatan usaha bisa beroperasi dengan lancar, maka sumber daya manusianya harus memiliki bobotnya (*human capital*) yang bernilai tinggi, karena dengan usaha yang dilakukan semaksimal mungkin, apabila kinerja sumber daya manusia meningkat maka kinerja organisasi pun akan meningkat.

Sumber daya manusia dengan memakai *human capitalnya* merupakan salah satu modal fundamental bagi organisasi, uniknya modal manusia sebagai modal yang hidup sifatnya dinamis, dimana dapat memberikan kontribusi dan produktivitas yang tidak terhingga untuk kemajuan organisasi walaupun jumlahnya tetap. Oleh karena itu diperlukan individu dengan *human capital* yang berkompeten. Untuk melihat vitalnya kontribusi sumber daya manusia, bisa dilihat dari proses berjalannya kegiatan produksi maupun pelayanan. Dimana ketika organisasi tersebut sudah memiliki keuangan yang kaya, bahan baku dengan

kualitas terbaik, dan teknologi terbaru tapi kalau sumber daya manusianya kurang berkompeten untuk memprosesnya, yang terjadi proses produksi maupun pelayanan jasanya tidak akan berjalan dengan lancar dan hasilnya pun kurang baik. Dan dari proses tersebut tentunya organisasi ingin menciptakan keluaran hasil dengan kuantitas dan kualitas yang tinggi dari bahan-bahan masukan yang efisien, hal inilah yang dinamakan produktivitas, yaitu perbandingan rasio hasil yang diciptakan dengan sumber daya yang dipakai dari suatu proses kegiatan produksi maupun pelayanan jasa.

Produktivitas mengundang perhatian yang luar biasa di bidang manajemen sumber daya manusia karena dampaknya begitu besar. Karenanya, upaya untuk membangun efisiensi, efektivitas, dan produktivitas sudah menjadi tantangan pihak manajemen organisasi yang nyata mengingat kesuksesan dalam menggapai tujuan dan ketahanan bisnis bergantung dari sifat penyajian sumber daya manusia di dalamnya. Dan begitu pula dengan Koperasi Mulia, produktivitas memang hasil dari seluruh sumber daya manusia yang berperan dalam organisasi, terutama yang paling disoroti dalam penelitian ini adalah karyawan, karena keberadaan peran karyawan memang dibayar untuk bekerja memajukan organisasi koperasi tentunya dibawah pengawasan pengurus, pengawas dan anggota Koperasi Mulia.

Permasalahan produktivitas kerja karyawan pada sebuah organisasi pada umumnya maupun koperasi merupakan masalah yang sudah tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Produktivitas pula jadi hal yang strategis buat organisasi dalam memprogram ulang permasalahan sumber daya manusianya. Hal-hal yang berasal dari eksternal dan internal karyawan dapat mempengaruhi produktivitas

kerjanya. Terlebih apabila berhubungan dengan arus globalisasi yang terus menerjang kala ini, akibatnya dapat sangat dialami. Karena karyawan yang kurang produktif maka akan semakin tertinggal dalam pengembangan diri dalam kinerjanya, tentunya ini akan merugikan organisasi dan dirinya sendiri.

Setelah diamati dari topik pembahasan tersebut, Koperasi Mulia pun tidak lepas dari masalah produktivitas kerja karyawannya. Perlu diperhatikan jika pemaknaan untuk menilai produktivitas kerja dalam ruang manajemen sumber daya manusia terkait apakah penilaiannya baik atau buruk itu tidak hanya dari sekedar hasil akhir yang didapati meningkat atau menurun dari rasio per periode saja, karena sumber daya manusia merupakan modal hidup yang bergerak maka penilaian dari aktivitas/kegiatan kerjanya pun harus diperhitungkan, dan pemaknaan dari masukan dan hasilnya pun dapat juga diperhitungkan. Maka harus ditinjau lagi dari berbagai hal yang menyangkut ke dalam kegiatan proses produksi atau jasa yang dilakukan karyawan dalam organisasi tersebut.

Seperti temuan indikasi permasalahan kerja karyawan yang diungkapkan melalui laporan Pengawas Koperasi Mulia pada tahun 2019 seperti berikut: Permasalahannya diungkapkan melalui Laporan Pengawas Koperasi Mulia pada tahun 2019 **“Kerja sama dengan RSUD Majalaya masih sama seperti tahun-tahun sebelumnya, jadi perlu perlu peningkatan kualitas sumber daya manusianya. untuk meningkatkan nilai jual”**. Dari hal ini dapat di ketahui jika masalahnya kemampuan kerja karyawan yaitu belum meningkat sehingga nilai jualnya belum bagus, oleh karenanya perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dan sarannya diungkapkan lagi di tahun berikutnya melalui Laporan

Pengawas Koperasi Mulia pada tahun 2020 **“Hendaknya terus meningkatkan kemampuan SDM dengan salah satunya selalu mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Dekopinda dan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bandung dan yang lain-lainnya.”** Maka dapat diketahui jika kemampuan kerja karyawan Koperasi Mulia memang perlu ditingkatkan salah satunya dengan pendidikan dan pelatihan kerja demi memperbaiki kinerjanya, dan hal ini dapat pula meningkatkan *human capital* karyawan. Hal seperti ini persis seperti yang disinggung oleh Edy Sutrisno (2017:104) bahwa kemampuan merupakan tolak ukur produktivitas kerja, dan salah satu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung dari keterampilan. Dan kondisinya karyawan Koperasi Mulia masih kurang kemampuan kerjanya, maka perlu peningkatan kemampuan kerja supaya terampil dalam bekerjanya.

Indikasi permasalahannya lainnya ditemukan kembali melalui Laporan Pengawas Koperasi Mulia pada tahun 2020 yaitu: **“Kerja sama dengan RSUD Majalaya belum ada peningkatan, masih seperti tahun sebelumnya, pengadaan barang alakadarnya, untuk meningkatkan kerja sama perlu peningkatan SDM.”** Dan **“Penjualan gas eliji/LPG dan air mineral relatif tetap karena tidak ditunjang oleh SDM, sarana dan prasarana yang memadai.”** maka dapat di ketahui jika masalahnya ada di peningkatan hasil dari kinerja karyawan yang belum tercapai dan kualitas sumber daya manusia yang dimaksud yakni kualitas karyawan yang perlu untuk ditingkatkan. Hal seperti ini persis seperti yang disinggung oleh Edy Sutrisno (2017:104) kalau produktivitas kerja perlu meninjau dalam meningkatkan hasil yang dicapai dan mutu kerja, karena tidak bisa

produktivitas kerja akan meningkat apabila hasil kerja yang dicapai tidak meningkat.

Indikasi permasalahan lainnya lagi dapat ditemukan melalui Laporan Pengawas Koperasi Mulia pada tahun 2020 adalah sebagai berikut: **“Ada diantara anggota yang menginginkan transaksi dengan akad syariah, sehingga mengurungkan niatnya untuk pinjam ke USP.”** dan **“Menyikapi aspirasi anggota terutama mengenai transaksi syariah, transaksi online dan lain-lain.”**

Dari hal ini dapat diketahui jika masalahnya adalah adanya tantangan dan harapan dari anggota yang menginginkan pembaruan usaha dilakukan oleh Koperasi Mulia melalui inovasi karyawannya pada unit simpan pinjam yang merubah dari sistem konvensional menjadi syariah, karena jika tidak dilakukan perubahan maka anggota akan enggan untuk memakai jasa simpan pinjam dan memilih meminjam langsung ke bank syariah, serta jika tidak ditanggapi aspirasi anggotanya dan dibiarkan terus-menerus maka bisa menyebabkan kemunduran usaha dan koperasi tidak diminati dan akhirnya ditinggalkan anggotanya sendiri. Hal seperti ini persis seperti yang disinggung oleh Edy Sutrisno (2017:104) Jika menelaah produktivitas dalam kerja juga ditinjau dari pengembangan diri yang seharusnya ditanggapi ketika berhadapan dengan harapan dan tantangan.

Serta yang terakhir bisanya produktivitas kerja karyawan dapat diindikasikan dari capaian sejauh mana sebuah proses kerja karyawan mampu mencapai target atau tidak dari kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan, cara ini lebih masuk akal untuk melihat bagaimana kondisi bagus tidaknya produktivitas dari pada sekedar melihat peningkatan atau penurunan dari periode sebelumnya saja

karena hal ini akan menghasilkan pencapaian yang relatif apabila tidak diiringi dengan target sebagai titik standarnya.

**Tabel I.1 Capaian Kerja Karyawan Koperasi Mulia Tahun 2020**

<b>Unit Usaha</b>	<b>Karyawan</b>	<b>Akun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian (%) (Realisasi : Target)</b>
USP	4	Profit Kredit	1.624.400.000	1.624.323.979	Tidak Tercapai (99)
		Administrasi dan Profisi	325.900.000	252.050.750	Tidak Tercapai (77)
		lain-lain	30.000.000	23.579.474	Tidak Tercapai (78)
Perdagangan	5	Penjualan	2.500.000.000	3.858.284.615	Terlampai (154)
		lain-lain	10.000.000	7.859.825	Tidak Tercapai (78)
Rekanaan	3	Penjualan	286.465.000	442.105.401	Terlampai (154)
		Jasa Foto Copy , Rekening, STNK, laundry dll.	119.658.000	63.712.459	Tidak Tercapai (53)
		Jasa CS dan Keamanan	131.231.000	130.701.716	Tidak Tercapai (99)
		lain-lain	21.500.000	16.898.623	Tidak Tercapai (78)
<b>Jumlah Kary</b>	17	<b>Rata-Rata Capaian (%)</b>			(97)

*Sumber: Laporan Pengawas Koperasi Mulia*

Adapun supaya lengkapnya untuk mengetahui bagaimana perkembangan capaian kerja dari realisasi dengan target kerja karyawan selama 5 tahun terakhir dapat diamati dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel I.2 Capaian Kerja Karyawan Koperasi Mulia 5 Tahun Terakhir**

Unit Usaha	Karyawan	Akun	Capaian (%)				
			2016	2017	2018	2019	2020
USP	4	Profit Kredit	111	104	104	111	99
		Administrasi dan Profesi	88	112	117	118	77
		lain-lain	75	133	185	121	78
Perdagangan	5	Penjualan	111	86	101	101	154
		lain-lain	75	133	185	121	78
Rekanan	3	Penjualan	111	86	101	101	154
		Jasa Foto Copy , Rekening, STNK, Ioundry dll.	253	109	97	83	53
		Jasa CS dan Keamanan	115	68	141	151	99
		lain-lain	75	133	185	121	78
<b>Jumlah Karyawan</b>	17	<b>Rata-Rata Capaian (%)</b>	<b>113</b>	<b>107</b>	<b>135</b>	<b>114</b>	<b>97</b>
Tren (%)			-	94	126	83	85

Dari tabel 1.1 di atas, hal seperti ini bisa digunakan untuk mengindikasikan permasalahan produktivitas kerja karyawan karena memenuhi syarat seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2005:23) yang menyebutkan produktivitas kerja juga harus membandingkan pelaksanaan saat ini dengan tujuan sasaran targetnya, dan ini adalah pendekatan yang paling ideal untuk membidik pada target sasaran pencapaian kerja. Dari tabel 1.1 di atas, terlihat jika ada realisasi dengan targetnya sebagai ukuran baik atau tidaknya mengenai tercapai atau tidaknya yang dapat mengindikasikan produktivitas kerja dengan jumlah karyawan per unit usaha yang ada, maka dapat diketahui banyak permasalahan tidak tercapainya realisasi dengan target standar kerja karyawan Koperasi Mulia karena 7 dari 9 akun mengalami masalah kurangnya capaian realisasi pendapatan usaha dari targetnya (kecuali hanya pada akun Penjualan). Dimana yang terbesar presentase tidak tercapainya terjadi pada unit usaha rekanan (akun jasa foto copy, rekening, STNK, laundry dll

(U.Rekanan)) yang pada tahun 2020 realisasi kerjanya hanya mampu mencapai 53% dari target. Sedangkan akun-akun lainnya hanya mampu mencapai 77% sampai 99% dari targetnya. Dan jika dirata-ratakan capaian kerja karyawan Koperasi Mulia hanya 97%. Dan dari tabel 1.2 tersebut pun dapat diketahui jika capaian kerja karyawan Koperasi Mulia pada tahun 2020 paling banyak mengalami hasil yang tidak tercapainya dibanding tahun-tahun sebelumnya, bahkan rata-rata capainnya pun tidak bisa sampai 100% yang artinya capaian kerja karyawannya dalam keadaan tidak baik ditambah kondisi dalam 3 tahun terakhir trennya terus menurun. Padahal tidak ada pengurangan maupun penambahan karyawan, hal ini dapat mengindikasikan tidak tercapainya realisasi produktivitas kerja yang terpenuhi.

Setelah mengetahui keadaan capaian kerja karyawan dibanding dengan targetnya, maka adapun keadaan pendapatan usaha setiap unit kerja yang dapat mengindikasikan produktivitas kerja karyawan secara umum bagi karyawan Koperasi Mulia dapat terlihat sebagai berikut:

**Tabel I.3 Pendapatan Usaha Per Unit Kerja Koperasi Mulia Selama 5 Tahun Terakhir**

Tahun	Pendapatan Unit Usaha					
	USP	Tren%	Perdagangan	Tren%	Rekanan	Tren%
2016	1.306.930.558	-	2.079.142.948	-	653.418.199	-
2017	1.459.597.926	112	1.798.764.440	87	459.504.558	70
2018	1.668.179.137	114	2.187.297.344	122	590.559.509	129
2019	1.952.361.386	117	2.691.283.792	123	631.930.429	107
2020	1.899.954.203	97	3.866.144.440	144	635.922.947	101
Karyawan	4		5		3	

*Sumber: Laporan Pengawas Koperasi Mulia*

Dari tabel 1.3 tersebut bisa digunakan untuk mengindikasikan rata-rata produktivitas kerja per karyawan seperti berikut:

**Tabel I.4 Rata-Rata Produktivitas Kerja Per Karyawan Koperasi Mulia Selama 5 Tahun Terakhir**

Tahun	Rata-Rata Produktivitas Kerja Per Karyawan (Pendapatan Unit Usaha : Jumlah Karyawannya)					
	USP	Tren%	Perdagangan	Tren%	Rekanan	Tren%
2016	326.732.640	-	415.828.590	-	217.806.066	-
2017	364.899.482	112	359.752.888	87	153.168.186	70
2018	417.044.784	114	437.459.469	122	196.853.170	129
2019	488.090.347	117	538.256.758	123	210.643.476	107
2020	474.988.551	97	773.228.888	144	211.974.316	101

Dari tabel 1.4 tersebut dapat dilihat jika ditahun 2020 terdapat permasalahan penurunan produktivitas kerja karyawan pada unit kerja simpan pinjam yang hanya dapat mencapai 97% dari tahun sebelumnya, padahal dalam 4 tahun sebelumnya unit usaha simpan pinjam selalu naik trennya. Maka dalam hal ini diperlukan upaya dalam mendukung produktivitas kerja karyawan yang menurun.

Dari beberapa temuan seperti yang dikemukakan tabel di atas, dapat mengindikasikan mengenai produktivitas kerja karyawan Koperasi Mulia. Maka dari temuan tersebut kebanyakan ditemukan adanya permasalahan kerja dan perlu adanya perbaikan produktivitas kerja karyawan Koperasi Mulia. Produktivitas kerja karyawan berasal dari kolektif produktivitas kerja individu antar orang, jadi bergantung juga dari tiap-tiap orang dalam melakukan pekerjaannya. Dan organisasi apabila ingin mencapai tujuannya sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia. *Human capital* merupakan nilai dari kualitas sumber daya manusia termasuk individu seorang karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi.

Untuk membantu permasalahan produktivitas kerja, variabel yang vital tentu berasal dari manusianya sendiri, sebab keberhasilan kerja diperlukan dari sumber daya manusia yang memiliki nilai (*human capital*) yang menguasai dibidangnya sehingga individu dan pekerjaannya jadi berkualitas, sebab karena hal itulah kapasitas individu organisasi dapat menciptakan inovasi-inovasi kreatif, dari keterampilan dan pengetahuan yang dihasilkan dari nilai modal manusia (*human capital*) dan dengan menggunakan keunggulan kompetitifnya tersebut, sehingga organisasi akan dapat bersaing. Penerapan *human capital* dapat dijadikan solusi dari masalah produktivitas kerja, yaitu dengan direncanakan, diagendakan serta diprogramkan di Koperasi Mulia. karena modal awal untuk berproduktivitas dari sumber daya manusia adalah dari *human capital* yang digunakan untuk bekerja bagi organisasi. Dan sebagai dasar yang dapat mengidentifikasi baik tidaknya produktivitas kerja didapati yakni melalui sumber daya manusia dari *human capital* oleh semua kecakapan, kemampuan, kesehatan, serta sikap yang dimilikinya.

Walaupun daya saing organisasi bisa didukung dari *human capital*, tapi masih banyak organisasi yang menjadikan *human capital* bukan sebagai perhatian utama. Termasuk di Koperasi Mulia dimana belum memanfaatkan penerapan program yang memperhatikan *human capital*. Biasanya hal ini disebabkan organisasi melihat jika tujuan organisasi yakni hanya supaya tetap dapat terus berjualan semata dengan hanya berfokus untuk mencari keuntungan. Dan bagi karyawannya hanya diperintahkan untuk menjalankan tugas pekerjaannya saja, bukan tugas pekerjaan yang dikuasai oleh karyawan, oleh karena itu organisasi dan karyawan sering kewalahan dalam menjalankan pekerjaan dan usahanya sendiri.

pihak manajemen pun tidak memaknai sumber daya manusia menjadi modal bernilai ataupun berbobot, maupun seperangkat keunikan dari aset usahanya, namun hanya unit manusia yang diperintahkan untuk bekerja saja.

Jika dilihat lagi di Koperasi Mulia, *human capital* merupakan nilai dari keseluruhan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi mulai dari pengurus, pengawas, karyawan, dan anggota yang menjadikan setiap orang memiliki *capital* berbeda-beda yang membentuk nilai dirinya tergantung dari latar belakang kehidupan dan pengalaman yang pernah dilakukannya, hal inilah yang menjadikan komponen-komponen *human capital* memiliki defisini yang berbeda-beda pula dari yang dikemukakan oleh para ahli, ada yang meninjaunya dari pendidikan, pelatihan, pengalaman, sikap, motivasi, keberibadian maupun kesehatannya. Salah satu pendapat mengenai *human capital* yang dikemukakan oleh Edvinsson dan Malone (dalam Kasmawati 2017:270) mendefinisikan *human capital* yakni perpaduan dari keterampilan, pengetahuan, keinovasian, dan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan yang menjadikan seseorang tersebut memiliki bobot nilai ekonomis. Maka jika ditinjau dari hal tersebut dan dikaitkan dengan indikasi permasalahan produktivitas kerja karyawan dilatar belakang, adapun tingkat pendidikan karyawan Koperasi Mulia yang dapat mengindikasikan *human capitanya* adalah sebagai berikut:

**Tabel I.5 Tingkat Pendidikan dari Jabatan Karyawan Koperasi Mulia Tahun 2020**

JABATAN	TINGKAT PENDIDIKAN
1 orang Manajer	S1
1 orang Asisten Manajer	S1
3 orang Kepala Unit Usaha	2 orang S1 (Kepala Unit Perdagangan dan Rekanan) dan 1 orang SLTA Kepala Unit Simpan Pinjam
12 orang Staff	11 orang SLTA dan 1 orang SMP

*Sumber: Laporan Pengurus Koperasi Mulia*

Dari tabel 1.5 tersebut dapat diketahui jika tingkat pendidikan karyawan Koperasi Mulia terbilang ideal seperti pada organisasi umumnya dimana pemimpinya mempunyai pendidikan yang lebih tinggi daripada staffnya, sehingga pemimpin dapat mempunyai pengetahuan lebih dibanding staffnya. Dan adapun keadaan pelatihan karyawan Koperasi Mulia yang berhubungan dengan pekerjaannya yaitu hanya sekedar mengikuti pelatihan yang diselenggarakan Dinas Koperasi, dan baru tahun 2020 ini baru mencoba melaksanakan pelatihan kerja secara mandiri di tempat kerja Koperasi Mulia sendiri. oleh karena itu *human capital* karyawan Koperasi Mulia masih sangat standar dan perlu diasah serta dikembangkan dan dengan hal ini pun merupakan kesempatan bagi manajemen Koperasi Mulia untuk menerapkan program *human capital* agar produktivitas kerja karyawannya menjadi bagus.

Di Koperasi Mulia belum ada program yang dibentuk dengan menerapkan maupun memprogram mengenai *human capital*, padahal *human capital* merupakan aset yang hampir sudah dimiliki oleh setiap karyawan pada khususnya dan sumber daya manusia organisasi pada umumnya. Bagi Koperasi Mulia, hal ini bisa direncanakan, ditinjau, & diprogramkan supaya dapat terwujud, terarah, dan

termanfaatkan. Alasan lain *human capital* supaya dapat diberlakukan karena dalam rencana kegiatan kerja tahun 2020 dari laporan pengurus pun menyebutkan **“Pembinaan karyawan dalam menjalankan fungsi & tugas sesuai jabatannya dalam upaya meningkatkan kemampuan, keterampilan, disiplin kerja dan attitudenya”**, kemampuan, keterampilan & sikap merupakan bagian dalam *human capital* dan kegiatan pembinaan karyawan ini sangat erat dengan fungsi *human capital*. Maka hal ini merupakan kesempatan pihak manajemen Koperasi Mulia untuk menggunakan *human capital* sebagai program kegiatan dalam alternatif permasalahan tersebut.

Jika melihat keluar dan kondisi sekarang ini, sudah ada beberapa perusahaan yang walaupun ukuran organisasinya kecil tapi mereka serius dalam memprogram *human capital* karena mereka mengetahui dan ingin organisasinya maju dan dapat terus berkembang dengan orang-orang yang berkompeten dibidangnya. Selama ini kebanyakan perhatian untuk kinerja organisasi lebih disorot dari faktor produksi yang bersifat fisik. Kesadaran bahwa *human capital* sebagai sumber dari segala sumber untuk berproduksi sering diabaikan dibandingkan sama faktor-faktor sumber daya yang lain misalnya mesin, bahan baku, bangunan, teknologi, dan uang, sekalipun ada, maka hanya memandang sebagai sumber daya manusia saja dalam artian mentah, bukan *human capital* yang siap pakai. Kalangan pelaku bisnis kebanyakan belum sadar ataupun belum banyak diketahui dalam menanut prinsip menerapkan *human capital* untuk sumber daya manusianya, padahal manfaatnya sangat banyak. *Human capital* seiring dengan waktu dapat terus berkembang dan

tahan terhadap perubahan kondisi organisasi dan pekerjaannya serta dapat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi & ilmu pengetahuan.

Oleh karena itu mengingat pentingnya permasalahan ini untuk dianalisis melalui penelitian, penulis menetapkan judul penelitian ini dengan “**Analisis *Human Capital* Karyawan Dalam Mendukung Produktivitas Kerja**” yang dianalisis secara studi kasus pada Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana *human capital* karyawan Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya.
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya.
3. Bagaimana *human capital* dalam mendukung produktivitas kerja karyawan di Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menggambarkan kondisi *human capital* karyawan dalam mendukung produktivitas kerja Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai:

1. *Human capital* karyawan Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya.
2. Produktivitas kerja karyawan Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya.
3. *Human capital* karyawan dalam mendukung produktivitas kerja Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk memberikan kontribusi masukan demi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal *human capital* dan produktivitas kerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya pada khususnya dan koperasi-koperasi lain pada umumnya sebagai bahan masukan dalam hal *human capital* dan produktivitas kerja karyawan.

### **1.5 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (Kopearsi Mulia) yang beralamat di Jalan Cipaku No.87 Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung.

