

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi dicirikan dengan adanya persaingan sebagai syarat untuk bisa bertahan. Persaingan apa pun; ekonomi, teknologi dan pendidikan. Hanya negara yang unggul yang unggul yang mampu melampaui ini semua. Unggul dalam segalanya; teknologi, militer, pendidikan, dan tak terkecuali ekonomi. Kenunggulan itu bukan serta merta diraih tanpa adanya faktor utama yang mampu menjadi pengungkit untuk mencapai titik terjauh semua bidang yang ingin ditingkatkan. Itulah Sumber Daya Manusia. Jika sumber daya manusia tidak memadai, maka peluang itu akan hilang begitu saja. Persaingan tidak akan dimenangkan.

Perbaikan kualitas Sumber daya manusia kini tampak sangat mendesak. Sebagai langkah kongkrit dalam mempersiapkan masa depan bangsa ini untuk menghadapi tantangan yang semakin semarak nantinya. Banyak cara yang bisa ditampuh dalam memperbaiki SDM Indonesia, ekonomi misalkan, secara gamblang kita telah menetapkan 3 soko guru perekonomian bangsa ini, yaitu: Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), dan Koperasi.

Sebagai salah satu penopang perekonomian Indonesia, koperasi sangat strategis dalam menumbuh kembangkan ekonomi rakyat. Sebagai gerakan dan penggalan amanat konstitusi yang tertuang langsung dalam Undang -undang

Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 , bab I Ketentuan Umum , pasal 1 mendefinisikan koperasi 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. ”**

Bertujuan untuk menyejahterakan penduduk Indonesia dan tidak dapat dipisahkan dari percaturan perekonomian Indonesia, karena koperasi memiliki arah dan tujuan yang jelas. Seperti yang tercantum dalam UU Republik Indonesia No 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab II asas, landasan dan tujuan. Pasal 3 yang menyatakan bahwa :

**“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”.**

Pembangunan Sumber daya koperasi merupakan sebuah kebutuhan yang mutlak untuk memperkuat soko guru perekonomian bangsa ini. Sehingga segala faktor yang menjadi kunci pengungkit kemajuan SDM koperasi menjadi harus adanya. Pada akhirnya, terbentuklah insan koperasi yang integral dan handal dalam menjalankan roda perekonomian dalam bingkai koperasi yang mumpuni dan profesional.

Sehubungan dengan itu, pengelolaannya juga tentu harus handal, mumpuni dan profesional dengan merancang, mengadakan, memilih hingga memberhentikan secara tepat. Pengurus, salah satu komponen yang sangat strategis dalam menentukan kebijakan yang berkaitan langsung dengan proses keseharian koperasi, akan memberikan pengaruh besar terhadap keberhasilan koperasi nantinya. Pendelegasian tugas kepada manajer yang akan mengatur jalur pengelolaan produk koperasi. Selanjutnya dilaksanakan oleh karyawan. Supaya terbentuk sebuah pola yang sinergi dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

Mengingat kegagalan atau keberhasilan koperasi sangat bergantung pada SDM yang terlibat di dalamnya, diperlukan sikap dan kompetensi khusus yang harus dimiliki semua komponen itu. Misalkan, inovasi, agar selalu ditemukan ide segar untuk menambah model produk yang bisa dipasarkan. Lebih dari itu, puncak kompetensi yang dimiliki oleh SDM koperasi sampai pada tahap yang berkualitas. Berkualitas di sini adalah kemampuan manjerial secara profesional hingga nantinya apa yang dikerjakan terukur dan terarah.

Hasibuan (2007:9) tentang pentingnya manajemen:

**“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”**

Sedangkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang khusus mempelajari peranan manusia dalam organisasi perusahaan yang merupakan tenaga kerja perusahaan. Unsur yang dituntut berperan aktif meski

seberapa pun canggih alat dan *tools* yang digunakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. (Hasibuan, 2007 :10). Kerja setiap karyawan berbeda-beda tergantung jabatan, tugas dan wewenang yang diembannya. Perusahaan akan mudah mengawasi dan mengoreksi kinerja setiap karyawan berdasarkan uraian kerja yang sudah diuraikan tadi.

Penerapan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan koperasi bertujuan untuk mendayagunakan karyawan secara profesional, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan koperasi. Melalui pemberian pelayanan yang optimal kepada anggota yang melakukan transaksi di usaha koperasi. Penerapan manajemen sumber manusia adalah suatu mediasi yang menjembatani kebijakan antara pengurus dan karyawan sehingga dapat mengoptimalkan kinerja yang direalisasikan dalam hal ini diperlukan suatu alat yang menuntun karyawan dalam bertugas sehingga karyawan mampu bekerja dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan koperasi.

Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) Baitul Mal wa Attamwil (BMT) Al-Barokah yang beralamat di Jl. Raya Rancaekek Km 22 No. 96. Telah berbadan hukum No : 396/BH/18-KOP/I/2008 Tanggal 09 Januari 2008 dengan bidang usaha utamanya adalah jasa simpan pinjam syariah. Sesuai dengan isi Undang-Undang No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab VIII Pasal 43 (2):

**“Kegiatan usaha simpan pinjam dapat dilaksanakan sebagai salah satu atau satu-satunya kegiatan usaha Koperasi.”**

Berikut data mengenai realisasi biaya dan pendapatan BMT Al-Barokah tahun 2011-2013.

**Tabel. 1.1 Realisasi Biaya dan Pendapatan KJKS BMT Al-Barokah Rancaekek 2012-2013**

Tahun:	Biaya	Persentase (%)	Pendapatan	Persentase (%)	Target	
	(Rp)		(Rp)		Biaya	Penapatan
2011	174.551.897	-	283.034.155	-	168.482.258	645.352.305
2012	556.627.712	21,89	638.394.223	12,55	511.766.511	364.800.666
2013	877.254.281	57,6	362.318.150	-43,25	860.551.639	421.428.378

Sumber : MAT BMT Al-Barokah

Tabel di atas menerangkan bahwa realisasi biaya yang dikeluarkan pada tahun 2012 melebihi tahun sebelumnya atau mengalami peningkatan sejumlah 21,88%. Ini sebanding dengan pendapatan pada tahun yang sama juga mengalami peningkatan dari Rp.238. 034. 155 hingga Rp. 638.394.223 atau naik sekitar 12,55%. Tetapi pada tahun berikutnya di mana pendapatan mengalami penurunan sebesar 43,25%, berbanding terbalik dengan biaya malah meningkat hingga 57,60%.

Artinya terjadi inefisiensi. Hal ini di duga karena kinerja karyawan KJKS BMT Al-Barokah belum mampu mengembangkan bisnis di BMT Al-Barokah karena karyawan pemahaman konsep tentang usaha berbasis syariah belum optimal.

# IKOPIN

**Tabel 1.2. Latar Belakang Pendidikan Karyawan KJKS BMT Al-Barokah, Rancaekek**

Tingkat pendidikan	Jumlah orang	Prosentase
SMP/SLTP	3	8 %
SLTA/SMA/SMK	17	45 %
D3	5	13 %
S1	13	34 %
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Dari tabel di atas jelaslah bahwa tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh tamatan SLTA/SMA/SMK sejumlah 17 orang atau 45%. Disusul oleh Strata 1 (S1) 13 orang atau 34%. Sedangkan D3 sejumlah hanya 5 orang atau dalam prosentase 13%. Terakhir adalah tingkatan SD/SLTP hanyalah 3 orang atau 8%. Secara umum, para karyawan belum merata mendapatkan pendidikan perkoperasian secara umumnya dan ekonomi syariah khususnya.

Bertolak dari fenomena di atas, maka penelitian ini akan diberi judul sebagai berikut **“Deskripsi Tentang Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Beberapa masalah yang telah dikemukakan di atas. Dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Al-Barokah, Rancaekek.
2. Bagaimana upaya pengurus untuk meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Al-Barokah Rancaekek.

### 1.3 Maksud dan Tujuan

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam mengelola koperasi. Adapun penelitian ini ditujukan untuk mengetahui :

1. Faktor-faktor yang dominan memengaruhi kinerja karyawan KJKS BMT Al-Barokah Rancaekek.
2. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan KJKS BMT Al-Barokah Rancaekek.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian dengan judul deskripsi tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Tentunya dapat memberikan pengetahuan bagi penulis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan umumnya sehingga meningkatkan kualitas serta menjadi masukan bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan khususnya perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

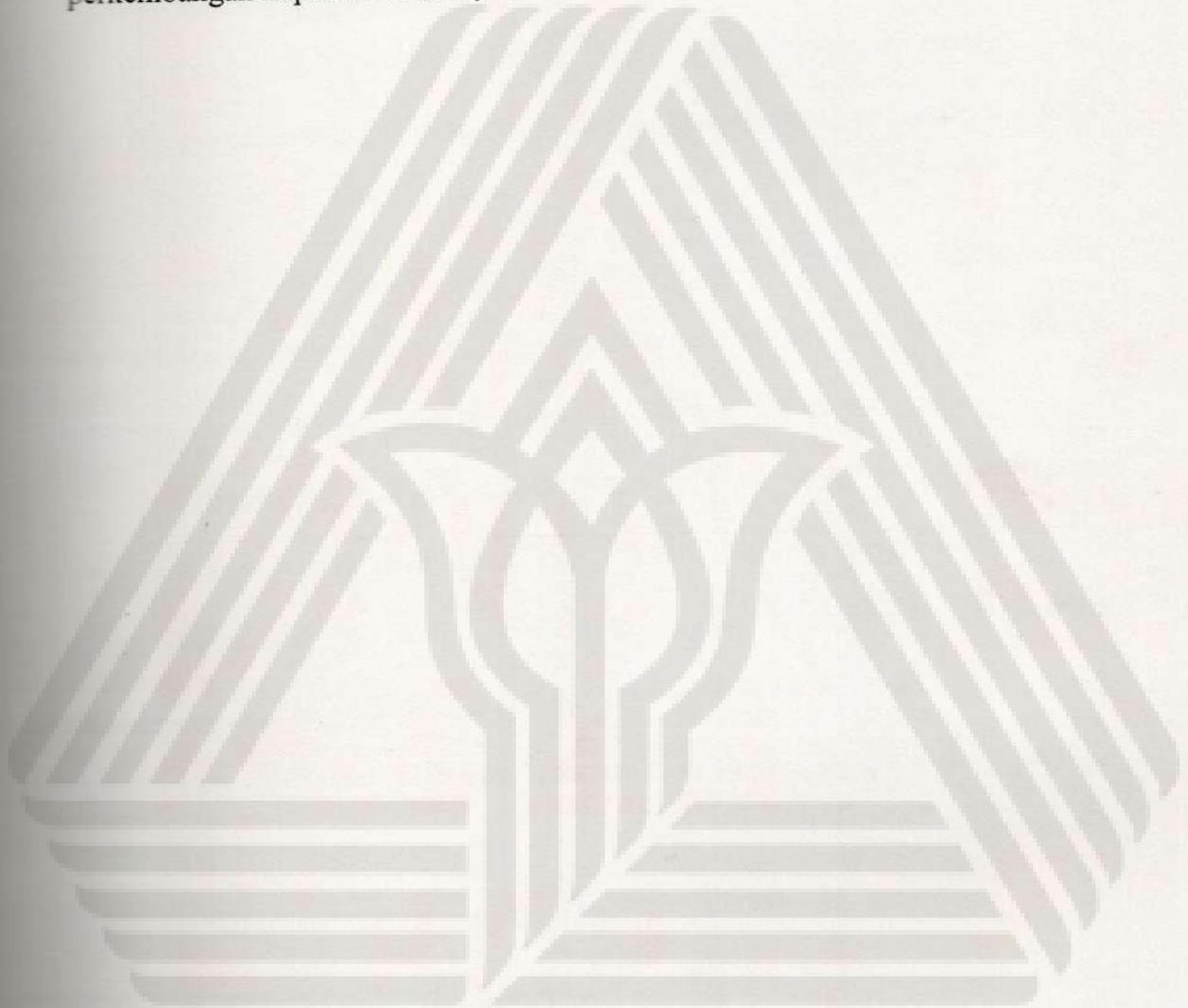
2. Aspek Guna Laksana

- a. Perkoperasian

Dapat memberikan masukan bagi koperasi dalam rangka mengembangkan kajian ilmu sumberdaya manusia, khususnya mengenai perkoperasian.

b. Penelitian

Sebagai bahan masukan untuk penelitian tentang kinerja karyawan umumnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada khususnya dan perkembangan koperasi umumnya.



IKOPIN