

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi, isu yang paling banyak dikembangkan adalah isu persaingan global. Artinya isu utama era globalisasi adalah kebebasan berusaha kemudian dipacu dengan persaingan bebas yang mana tidak ada lagi batasan geografis antar negara.

Dalam berbagai kegiatan, negara telah siap dan mulai melaksanakan serta memperbaiki infrastruktur ekonomi demi memperkuat posisi negara dan pelaku ekonominya. Adapun para pelaku ekonomi yang ada di Indonesia yaitu Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS).

Koperasi merupakan salah satu lembaga ekonomi yang bertujuan menciptakan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Koperasi sebagai suatu badan usaha harus tumbuh dan berkembang secara mandiri serta mampu bersaing dalam pasar bebas. Untuk itu perlu adanya pengelolaan yang profesional, yaitu melalui perbaikan serta pengembangan kualitas sumber daya manusia. Alasan utama perbaikan kualitas SDM dalam koperasi terutama karena peran strategis SDM sebagai pelaksana dari fungsi manajemen perusahaan. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kualitas SDM-nya.

Pergeseran dalam memandang sumber daya manusia (SDM) telah terjadi dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir ini. Pada awalnya, sumber daya manusia tak lebih dari faktor produksi yang lain, sementara kini sumber daya

manusia dipandang sebagai faktor strategis dan sangat menentukan dalam merealisasikan visi dan misi organisasi dibanding dengan faktor yang lain. Agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat berkontribusi maksimal terhadap keberhasilan organisasi, maka agenda penting bagi pengelolaan sumber daya manusia adalah mengidentifikasi atribut atau kualifikasi yang relevan dengan arah visi dan misi organisasi.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi salah satunya adalah kompetensi sumber daya manusia. Beberapa tahun terakhir istilah kompetensi menjadi populer, dimana kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang faktor kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Kompetensi yang mencakup faktor teknis dan nonteknis, keperibadian dan tingkah laku, softskill dan hardskill, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasinya.

Ditengah era yang disebut era kompetensi saat ini, koperasi pun tidak boleh kalah dengan organisasi bisnis yang lain, maka dari itu perlu dilakukan penambahan kompetensi pada setiap SDM koperasi termasuk Koperasi Keluarga Besar Institut Koperasi Indonesia (KKB IKOPIN) agar dapat berkontribusi besar mensejahterakan anggota dan masyarakat sekitar. KKB IKOPIN sendiri beralamat di Kawasan Pendidikan Tinggi Jatinangor KM 20,5 Kabupaten Sumedang yang berbadan hukum No. 02/KEP/PAD/XIII/518 Diskop.UKM/ VII/2005 Tanggal 23 Desember 2005, dengan jumlah karyawan 34 orang dan sepuluh unit usaha, yaitu unit mini market TD Mart, Pengadaan ATK dan Fotocopy, Perdagangan Umum

dan Jasa, Simpan Pinjam, Warung Nasi Ampera, Kantin, USP Swamitra I, USP Swamitra II, USP Swamitra III, dan LPK KKB IKOPIN.

Dengan kondisi yang strategis ini peningkatan kompetensi sangat diperlukan, baik dari tingkat manajer sampai dengan kepala unit, sehingga koperasi akan mendapatkan keuntungan dari usahanya atas hasil kerja para karyawannya.

Berdasarkan hasil pengamatan pendahuluan mengenai kompetensi dan kinerja karyawan, diperoleh bahwa :

1. Kurangnya kompetensi karyawan KKB IKOPIN, dibuktikan dengan ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan karyawan serta tidak ada keterampilan khusus yang dibuktikan dengan sertifikat.
2. Belum ada program penambahan kompetensi untuk semua jenjang manajemen yang dilaksanakan rutin guna peningkatan kualitas kompetensi karyawan.
3. Tidak ada anggaran khusus untuk peningkatan kualitas kompetensi SDM sejak 3 (tiga) tahun terakhir.
4. Pelayanan langsung kepada anggota masih kurang baik, misalnya kebersihan kantin, keramahan pelayanan TD Mart.
5. Pembuatan laporan keuangan oleh bagian keuangan yang tidak tepat waktu.
6. Selama 5 (lima) tahun terakhir yaitu sejak 2013 sampai dengan 2017 hanya tahun 2016 tercapai target sisa hasil usaha KKB IKOPIN. Yang mana hal ini mengurangi tingkat kinerja serta perolehan shu koperasi.

Berdasarkan data yang diperoleh menyangkut kinerja dan kompetensi karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Keadaan Keanggotaan Aktif Dan Pasif KKB IKOPIN 2013-2017

Tahun	Jumlah (Orang)	Anggota Aktif	Anggota Pasif	Persentase Aktif
2013	4066	182	3884	4,5%
2014	4240	148	4092	3,5%
2015	4871	1023	3848	21%
2016	1843	1464	379	79,4%
2017	1863	1310	553	70,3%

Sumber : Laporan RAT KKB IKOPIN 2013-2017 yang telah disesuaikan

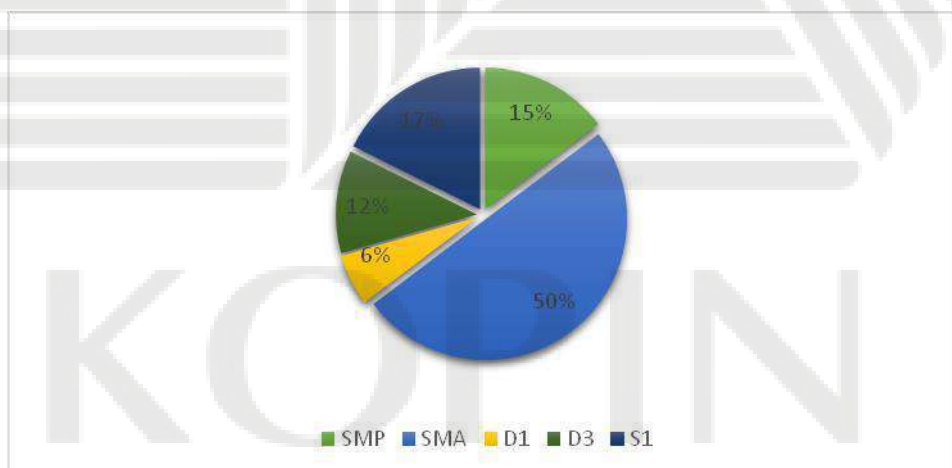
Dalam tabel tersebut dapat diketahui bahwa keanggotaan aktif berdasarkan partisipasi simpanan terdapat *trend* yang fluktuatif. Di tahun 2016 KKB IKOPIN menetapkan kebijakan penghapusan daftar keanggotaan yang sudah lama pasif yang terdiri dari akumulasi alumni IKOPIN dari tahun-tahun sebelumnya, dan juga mulai tahun 2016 Rektor IKOPIN mengeluarkan SK dimana mahasiswa IKOPIN wajib menjadi anggota aktif KKB IKOPIN, maka anggota aktif signifikan meningkat. Namun ditahun 2017 terjadi penurunan kembali anggota aktif padahal SK Rektor masih berlaku, hal ini membuktikan bahwa terjadi permasalahan salah satunya yaitu kinerja karyawan dalam hal pelayanan, keramahan, kecepatan, kebersihan yang mana hal ini dapat membuat anggota merasa tidak puas sehingga persentase keanggotaan aktif menurun. Jika dilihat dari pencapaian target dan realisasi SHU lima tahun terakhir juga cenderung selalu tidak mencapai target. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 1.2 Pencapaian SHU KKB IKOPIN

Tahun	Target SHU (Rp)	Realisasi SHU (Rp)	Persentase Pertumbuhan Realisasi (%)
2013	189.608.128	111.964.641	59,05
2014	196.671.425	152.245.199	77,41
2015	185.420.189	154.420.831	83,20
2016	196.808.092	206.611.133	104,98
2017	303.302.557	193.224.930	63,71

Sumber : Laporan RAT KKB IKOPIN 2013-2017 yang telah disesuaikan

Berdasarkan tabel diatas bahwa pencapaian target SHU tercapai hanya pada tahun buku 2016 yaitu 104,98%. Selain tahun tersebut realisasi SHU tidak pernah tercapai. Lalu pada tahun 2017 terjadi penurunan SHU yang mana selaras dengan penurunan tingkat keanggotaan aktif KKB IKOPIN. Tentunya hal ini perlu perhatian khusus agar tidak terus menurun. Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai aspek salah satunya yaitu kompetensi karyawan. Terdapat data yang berkaitan dengan kompetensi dalam hal pendidikan karyawan yaitu :

**Gambar 1.1 Diagram Pendidikan Terakhir Karyawan KKB IKOPIN 2017**

Sumber : Administrasi Pusat 2018 KKB IKOPIN

Berdasarkan Gambar 1.1 diketahui bahwa pendidikan terakhir dari total 34 Karyawan KKB IKOPIN rata-rata masih berpendidikan terakhir SMA yaitu 50%, serta karyawan yang berpendidikan perguruan tinggi yaitu S1 17%, D3 12%, dan D1 sebanyak 6%. Tingkat paling rendah yakni SMP sebanyak 15%. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kompetensi karyawan. Ditambah dengan tidak adanya keterampilan karyawan yang dapat dibuktikan dengan sertifikat. Oleh karena itu tingkat kompetensi diduga menjadi salah satu kendala peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam pencapaian target SHU. Dengan persaingan bisnis yang pesat, karyawan KKB IKOPIN harus siap dengan segala persaingan guna menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pokok masalah **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan KKB IKOPIN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, untuk lebih mengarahkan pembahasan serta pemecahan masalah, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi karyawan KKB IKOPIN.
2. Bagaimana kinerja karyawan KKB IKOPIN.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KKB IKOPIN.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KKB IKOPIN sesuai dengan identifikasi masalah. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Kompetensi karyawan KKB IKOPIN.
2. Kinerja karyawan KKB IKOPIN.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KKB IKOPIN.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini penulis berharap hasil penelitian dapat memberikan kegunaan baik dalam aspek pengembangan ilmu maupun aspek guna laksana.

1. Aspek Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan memperkaya pengembangan ilmu koperasi, dan manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek Guna Laksana

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi Manajemen KKB IKOPIN untuk dapat mencapai visi dan misinya melalui peningkatan kompetensi karyawan.