

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada hakekatnya karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah koperasi dalam mencapai tujuan. Manajemen perlu mengelola dan mengendalikan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, agar rencana yang ditetapkan koperasi dapat tercapai dengan baik dan benar. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dilakukan dengan menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing karyawan itu sendiri. Manajemen juga perlu mengendalikan penilaian prestasi kerja dengan baik.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh koperasi untuk mengetahui kinerja dari seorang karyawan. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk mengetahui atau membedakan antara karyawan yang berprestasi dan yang kurang berprestasi. Menentukan prestasi seorang karyawan tidak dapat ditentukan dengan hanya melalui pandangan sekilas, namun harus dilakukan penilaian prestasi kerja dengan seksama sehingga diperlukan sistem penilaian yang tepat dan sesuai standar.

Dengan penilaian prestasi kerja maka koperasi dapat mengetahui seberapa mampu karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian koperasi dapat menentukan balas jasa yang layak bagi karyawan. Dari hasil tersebut, koperasi dapat

mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan koperasi. Perencanaan sumber daya secara menyeluruh tersebut bisa berupa jalur-jalur karir atau promosi jabatan kepada para karyawan.

Penilaian prestasi kerja dapat diukur dari unsur kedisiplinan seorang karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan tanggungjawabnya sesuai dengan instruksi yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Unsur lainnya yang dinilai adalah kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut bisa bekerja lebih efektif dan efisien.

Penilaian prestasi kerja yang jelas dapat digunakan sebagai acuan dalam menilai kinerja atau produktivitas karyawan yang adil. Karena dengan penilaian terhadap karyawan secara adil dan objektif akan meningkatkan kualitas seseorang dalam meningkatkan produktivitasnya.

Bagi karyawan, penilaian prestasi kerja sangat berperan penting sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensinya. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para karyawan sangat penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan.

1. Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.
2. Cabang-cabang produksi yang penting bagi Negara dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh Negara.
3. Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.
4. Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pasal ini diatur dalam undang-undang.

Dari pengertian di atas, koperasi merupakan lembaga yang dapat memperjuangkan, membangun serta mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, guna meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Hal inipun sesuai dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 Tentang perkoperasian Pasal 3 mengenai tujuan koperasi, yaitu:

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.

Koperasi sebagai wadah perekonomian rakyat merupakan pilihan usaha yang cocok untuk meningkatkan kemakmuran masyarakat. Walaupun dalam kenyataannya perkembangan koperasi masih tertinggal bila dibandingkan dengan perkembangan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Oleh karena itu Koperasi perlu diketahui Jati diri dari Koperasi, sehingga koperasi mampu bersaing dengan badan usaha lainnya. Menurut Dandan Irawan (2011:3) menjelaskan jati diri koperasi sebagai berikut :

“Jatidiri koperasi adalah ciri dasar yang melekat pada koperasi sejak kelahirannya, mengalami proses pertumbuhan dan pendewasaan yang sangat panjang dan mengkristal sehingga menempatkan koperasi sebagai suatu badan usaha yang memiliki positioning bagi para anggotanya.”

Untuk itu agar lembaga ekonomi koperasi dapat tumbuh dan berkembang dengan sangat baik serta dapat bersaing dan dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, maka perlu adanya dukungan dari faktor-faktor ekonomi, manajemen usaha yang baik, dan tanpa mengabaikan sifat sosialnya yang merupakan ciri khas koperasi, yaitu mengutamakan kepentingan anggotanya. Dengan demikian koperasi dapat menghadapi era globalisasi ekonomi.

Koperasi sebagai lembaga ekonomi diharapkan akan mampu berkembang dan mampu bersaing dengan lembaga ekonomi lainnya dalam melakukan kegiatan usaha. Dalam menjalankan aktivitasnya, koperasi memiliki fungsi dan peran yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 4 sebagai berikut:

1. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
2. Berperan secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
3. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional yang merupakan nasional dan koperasi sebagai soko gurunya.
4. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat memiliki ciri dan perbedaan di badan usaha lainnya, harus didukung dan diberi kesempatan untuk mengembangkan usahanya. Koperasi harus mampu memanfaatkan peluang-peluang usaha yang ada secara profesional

dan dapat mengatasi persaingan dalam kegiatan usaha yang semakin ketat tanpa mengorbankan jati diri koperasi. Dengan demikian, koperasi harus mempersiapkan segala sesuatu dengan baik mengenai organisasi, manajemen, dan pelaksanaan kegiatan usaha.

Manajemen di dalam koperasi mempunyai peran yang sangat penting bagi pembinaan koperasi. Melalui sistem manajemen yang baik dan dengan mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia yang bermutu tinggi, diharapkan dapat menciptakan suatu organisasi koperasi yang sehat

Berkembang atau tidaknya suatu koperasi dipengaruhi oleh banyak faktor, secara umum faktor sumber daya manusia merupakan kunci utamanya. Sebagai individu yang melaksanakan pekerjaan di dalam suatu koperasi, manusia adalah salah satu sumber daya yang harus selalu diperhatikan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam pengembangan koperasi yang mampu mengelola usaha koperasi ke arah yang lebih baik. Untuk menjaga perkembangan koperasi itu sendiri dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola usaha secara produktif, efektif, dan efisien yang akan menunjang dan mendorong lancarnya usaha serta pencapaian tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, koperasi dalam melaksanakan kegiatan usahanya memerlukan tenaga pelaksana yaitu karyawan.

Pelaksanaan kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan koperasi dalam mengelola dan mendayagunakan karyawan agar dapat bekerja secara produktif sehingga hasil kerja yang dicapai karyawan memuaskan. Hal utama yang menentukan keberhasilan koperasi selain penjualan dan partisipasi anggotanya, yang perlu diperhatikan adalah penilaian prestasi kerja terhadap karyawan.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia Dr. Hasan Sadikin Bandung merupakan koperasi primer, yaitu koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan orang-seorang. Dengan anggota para pegawai rumah sakit Dr. Hasan Sadikin Bandung. Anggota yang tercatat pada tahun 2022 sebanyak 2.227 orang, anggota aktif pada bulan Desember tahun 2022 mencapai 2.138 orang. Para anggota yang masuk menjadi anggota koperasi terdorong oleh pemikiran sendiri dengan alasan bahwa dengan berkoperasi akan banyak mendapatkan manfaat ekonomi.

Unit usaha yang dikelola diantaranya adalah unit simpan pinjam dan unit kios makanan dan minuman. Dalam menjalankan usahanya KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung dikelola oleh 5 orang Pembina, 12 orang Pengurus, 11 orang Karyawan, dan 2.138 anggota. Selain itu, KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung memiliki karyawan yang juga sebagai anggota, sehingga mempunyai amanat lebih yang diberikan oleh pengurus dan para anggota koperasi. Dengan demikian, KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung,

memerlukan pengaturan dan pembinaan karyawan dari segi kepersonaliaan agar tercapainya tujuan yaitu melayani anggota dengan tertib dan lancar. Oleh karena itu peranan pengurus sangat penting bagi keberlangsungan hidup koperasi dalam hal ini memimpin, mengkoordinasi, mengontrol jalanya aktivitas koperasi dan bagian-bagian yang ada didalamnya baik dalam kegiatan manajerial maupun operasional koperasi.

Tabel 1. 1 Perkembangan Pendapatan Unit Usaha Aglonemart KPRI RSUP Dr, Hasan Sadikin Bandung

Tahun	Jumlah Karyawan	Pendapatan Unit Usaha Aglonemart (Rp)
2020	3	173.627.696,00
2021	3	733.163.950,00
2022	3	625.930.863,00

Sumber: laporan pertanggung jawaban KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, salah satu faktor menurunnya pendapatan unit usaha aglonemart ini disebabkan oleh produktivitas karyawan yang belum optimal.

Tabel 1. 2 Perkembangan Penndapatan Unit Usaha Simpan Pinjam KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung

Tahun	Jumlah Karyawan	Pendapatan Unit Usaha Simpan Pinjam (Rp)
2020	9	33.278.400,00
2021	9	32.134.700,00
2022	9	31.864.950,00

Sumber: Laporan Pertanggung Jawaban KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, pendapatan unit usaha simpan pinjam setiap tahunnya mengalami penurunan.

Dalam perjalanannya KPRI RSUP Dr.Hasan Sadikin Bandung menghadapi beberapa masalah yang menyebabkan produktivitas karyawan belum optimal. Dalam hal ini yang bersangkutan dengan kehadiran karyawan KPRI RSUD Dr.Hasan Sadikin Bandung.

Untuk mengetahui persentasi absensi diperoleh dari jumlah absensi dibagi hari efektif kerja karyawan satu tahun dikali jumlah karyawan dikali 100%. Untuk persentasi kehadiran diperoleh dari persentasi kehadiran diperoleh dari persentasi absensi dikurang 100% (Diputra dan Surya,2018).

Tabel 1. 3 Kehadiran Karyawan KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung Tahun 2020 – 2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Efektif Karyawan (Orang/Tahun)	Jumlah Absensi			Persentasi Absensi (%)	Persentasi Hadir (%)
				S	I	A		
1	2020	11	286	9	4	9	0,84	99,15%
2	2021	11	285	7	9	9	0,96	99,04%
3	2022	12	286	8	7	11	1,09	98,01%

Sumber: Data Absensi Karyawan KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung 2022

Keterangan:

S : Sakit I : Ijin A : Alpa

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan KPRI RSUD Dr. Hasan Sadikin Bandung tidak mencapai 100% setiap tahunnya. Dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum optimal dimana hal tersebut dilihat dari persentase kehadiran dari tahun ke tahun yang mengalami penurunan, sehingga terdapat beberapa fenomena tentang penilaian prestasi kerja dan fenomena tentang produktivitas di KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung yaitu:

A. Fenomena tentang penilaian prestasi kerja

1. Kurangnya perhatian manajer terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan

2. Rasa kepercayaan yang kurang antara manajer dan karyawan
3. Karyawan merasa kurang dihargai atas prestasi kerja yang telah dilakukan

B. Fenomena tentang produktivitas

1. Datang terlambat yang menyebabkan produktivitas menurun
2. Masih ada karyawan yang pulang sebelum jam pulang kerja yang telah ditentukan

Hal ini sesuai dengan kajian yang dilakukan (Muhammad Hafikianor, 2021, Analisis Penilaian Prestasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan) “Penilaian prestasi ini juga pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan tugas para karyawan. Juga bisa membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai karyawan. Penilaian prestasi ini mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan. Penilaian ini penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya”.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Noraida, 2022, Analisis Kebijakan Penilaian Prestasi Kerja dan Produktivitas Karyawan) “Penilaian prestasi kerja karyawan sangat perlu dalam sebuah perusahaan, dan ini merupakan hal yang paling

mendasar dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan dan juga merupakan tolak ukur dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan tersebut, karena akan berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan”.

Dengan melihat fenomena diatas, seperti kurangnya perhatian manajer terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, rasa kepercayaan yang kurang antara manajer dan bawahannya, karyawan merasa kurang dihargai atas prestasi kerja yang telah dilakukan, datang terlambat yang menyebabkan produktivitas menurun, Masih ada karyawan yang pulang sebelum jam pulang kerja yang telah ditentukan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut yang dimana penulis akan menyajikan hasil penelitian yang berjudul “ Analisis Penilaian Prestasi Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan “

2.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan ditujukan kepada yang diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana penilaian prestasi kerja pada karyawan di KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung
2. Bagaimana kaitan penilaian prestasi kerja dengan produktivitas karyawan di KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung
3. Upaya-upaya apa saja yang perlu dikembangkan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan di KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan apakah penilaian prestasi kerja karyawan yang akurat akan menjamin keputusan penempatan kerja. Contohnya seperti jabatan atau bidang kerjanya. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan akan membantu atasan dalam mengetahui tantangan eksternal (dari luar) yang mengganggu terhadap produktivitas karyawan itu sendiri.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui data penelitian ini dan informasi yang dibutuhkan sehubungan dengan peranan koperasi dalam mengetahui seberapa penting penilaian prestasi kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penilaian prestasi kerja karyawan pada KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung
2. Untuk mengetahui keterkaitan antara penilaian prestasi kerja dengan produktivitas karyawan pada KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung
3. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang akan dilakukan koperasi sehingga dengan penilaian prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada KPRI RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai penilaian prestasi kerja. Penilaian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pengetahuan mengenai penilaian prestasi kerja agar dapat berguna dimasa yang akan datang. Menjadi referensi bagi para pemimpin untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

1.4.2 Aspek Praktis

Kegunaan praktis bagi penulis untuk memperdalam dan menambah pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai penilaian prestasi kerja. Melalui penelitian ini penulis berusaha untuk memperoleh informasi tentang penilaian prestasi kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada koperasi. Selain itu manfaat untuk koperasi dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan maupun kebijakan koperasi yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan untuk menunjang pencapaian tujuan koperasi.