

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini perekonomian global sedang berkembang dengan pesat, tak terkecuali Indonesia. Ketua Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Wimboh Santoso mengungkapkan, pertumbuhan ekonomi Indonesia semakin meningkat hingga pada tahun 2017 mencapai angka 5,07% dan inflasi indeks harga konsumen (IHK) mencapai 3,18%, terendah dalam sejarah. Kondisi inflasi yang rendah dapat mendorong pertumbuhan perekonomian Indonesia. Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi global, maka akan berpengaruh pada tingginya permintaan produk-produk komoditas dari Indonesia. Dunia usaha harus siap untuk menghadapi kemungkinan besarnya permintaan, tak terkecuali koperasi. (Sakina Rakhma Diah Setiawan, 2017, Kompas.com, 15 April 2018)

Sebagai sokoguru perekonomian Indonesia, koperasi harus berperan aktif dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia karena koperasi adalah bentuk organisasi usaha yang paling cocok diterapkan di Indonesia. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 33 yang menyatakan bahwa: **”Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.”**

Menurut penjelasan di atas, bangun usaha yang paling sesuai adalah koperasi. Koperasi berasal dari kata *co-operation* yang berarti bekerja sama di antara dua belah pihak atau lebih. Kerja sama di dalam koperasi diasosiasikan dengan kegiatan

ekonomi, tetapi tidak setiap lembaga ekonomi dapat dikategorikan sebagai koperasi. Hanel (1992) menyatakan bahwa definisi koperasi cenderung berbeda-beda karena dipengaruhi oleh pandangan-pandangan ideologi, budaya, politik, dan kondisi sosial ekonomi masing-masing masyarakatnya.

Definisi koperasi menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 Bab III Pasal 4 adalah:

**“Badan usaha yang beranggotakan orang – seseorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.”**

Definisi koperasi menurut H.R. Erdman yang dikutip oleh Subandi (2011:19) adalah:

**“Koperasi ialah usaha bersama, merupakan badan hukum, anggota ialah pemilik dan yang menggunakan jasanya dan mengembalikan semua penerimaan di atas biayanya kepada anggota sesuai dengan transaksi yang mereka jalankan dengan koperasi.”**

Subandi (2011:35) menggolongkan koperasi ke dalam empat golongan yaitu koperasi konsumsi, koperasi produksi, koperasi pemasaran, dan koperasi kredit/simpan pinjam. Koperasi simpan pinjam adalah koperasi yang bergerak dalam pemupukan simpanan dari para anggotanya untuk dipinjamkan kembali kepada anggotanya yang membutuhkan bantuan modal untuk usahanya. Selain itu, koperasi simpan pinjam juga bertujuan mendidik anggotanya bersifat hemat dan gemar menabung serta menghindarkan anggotanya dari jeratan para rentenir.

Berdasarkan definisi dari Subandi di atas maka kegiatan utama koperasi simpan pinjam adalah menghimpun dana dan menyalurkannya melalui kegiatan usaha simpan pinjam dari dan untuk anggota koperasi yang bersangkutan, calon

anggota koperasi yang bersangkutan, koperasi lain dan atau anggotanya. Kopdit Pelangi Kasih yang berlokasi di Jl. Dakota Raya Istana Pasteur Regency adalah salah satunya.

Seperti organisasi pada umumnya, sumber daya manusia pada koperasi adalah sebuah komponen yang penting demi keberlangsungan hidup koperasi. SDM yang berkualitas akan menuntun organisasinya agar berkualitas pula. Koperasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pengawas maupun pengurus/karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan salah satu proses penentu tercapainya tujuan koperasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, koperasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola koperasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Terlebih lagi di era globalisasi dengan teknologi dan ilmu pengetahuan yang berkembang dengan sangat pesat, karyawan dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut. Koperasi harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan dapat bersaing, karena koperasi harus dijalankan oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mengatur sumber daya yang ada agar bisa efektif dan efisien.

Untuk itulah manajemen organisasi harus mempunyai strategi dalam mewujudkan sumber daya manusia agar tujuan organisasi tercapai. Salah satunya adalah dengan menyusun deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang tepat mengingat pentingnya fungsi deskripsi jabatan yaitu sebagai standar bagi seorang pemegang jabatan dalam melaksanakan tugasnya. Bila dalam pengimplementasiannya pemegang jabatan tidak mengikuti standar yang telah

ditetapkan maka akan mengganggu operasional koperasi dan berdampak pada efektivitas kerja.

Sarwoto (1990:126) mengistilahkan efektivitas dengan “berhasil guna” yaitu pelayanan yang baik corak dan mutunya benar-benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas kerja sangat berkaitan dengan ketepatan waktu ketelitian, dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Efektivitas merupakan pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektivitas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan produktivitas koperasi, karena sangat berpengaruh pada tercapainya tujuan koperasi. Oleh karena itu, setiap koperasi harus memiliki deskripsi jabatan dan pembagian jabatan yang jelas agar pemegang jabatan dapat mengetahui standar pekerjaan yang harus dilakukan.

**Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan Kopdit Pelangi Kasih Tahun 2013-2017**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Masuk (Orang)</b>	<b>Keluar (Orang)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Labour Turnover Rate (%)</b>
2013	23	2	2	23	0
2014	23	2	1	24	4,25
2015	24	4	3	25	4,08
2016	25	4	3	26	3,92
2017	26	8	4	30	14,28
2018	30	4	-	34	-

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan Kopdit Pelangi Kasih dari tahun 2013 ke tahun 2018 mengalami fluktuasi dicirikan dengan adanya Labour Turnover (Perputaran Karyawan) yang masuk dan keluar pada tahun 2016 adalah sebesar 3,92% tetapi pada tahun 2017 menjadi 14,28%.

**Tabel 1.2 Perkembangan SHU Kopdit Pelangi Kasih**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>	<b>Pencapaian (%)</b>	<b>Deviasi (%)</b>
<b>2013</b>	<b>665.225.957</b>	<b>950.000.000</b>	<b>143</b>	<b>43</b>
<b>2014</b>	<b>992.285.446</b>	<b>911.222.025</b>	<b>91</b>	<b>(8)</b>
<b>2015</b>	<b>951.869.619</b>	<b>1.005.538.309</b>	<b>106</b>	<b>6</b>
<b>2016</b>	<b>1.329.195.411</b>	<b>917.339.510</b>	<b>69</b>	<b>(31)</b>
<b>2017</b>	<b>1.274.141.822</b>	<b>2.268.931.451</b>	<b>178</b>	<b>78</b>

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Koperasi Kredit Pelangi Kasih Tahun Buku 2013-2017

Target organisasi dinyatakan tercapai apabila tingkat pencapaian mencapai angka 100%, tetapi berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa perkembangan SHU tergolong fluktuatif dan kurang stabil, terlihat dari penurunan yang cukup signifikan dari tahun 2015 yaitu sebesar 106% (6% melebihi target) ke tahun 2016 yaitu sebesar 69% (kurang 31% dari target), kemudian mengalami peningkatan drastis pada tahun 2017 yaitu sebesar 178% (mengalami peningkatan sebesar 109%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam pengelolaannya, Kopdit Pelangi Kasih masih kurang efektif dan kinerja yang kurang memuaskan. Hal ini diperkuat oleh teori dari Thorndike (1949) mengenai kriteria efektivitas kerja yaitu produktivitas, laba bersih, penyelesaian misi, pertumbuhan serta stabilitas organisasi.

Berdasarkan keterangan dari Kepala Bagian Administrasi, Pendidikan & Umum, Caecilia Diah R. A., dalam implementasinya KSP KOPDIT Pelangi Kasih sudah cukup berjalan dengan optimal hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan di antaranya, adanya beberapa karyawan (terutama bagian NPL) yang memegang dua jabatan di saat yang bersamaan sehingga pelaksanaan kegiatan operasional sehari-hari kurang optimal, dan deskripsi jabatan yang masih kurang lengkap dalam SOM. Deskripsi jabatan yang lengkap harus mencakup fungsi, tugas, kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang. Namun di Kopdit Pelangi Kasih, masih banyak jabatan yang belum dijelaskan secara terperinci di dalam SOM/SOP.

Berdasarkan uraian permasalahan atau fenomena yang terjadi pada Koperasi Kredit Pelangi Kasih Kota Bandung, peneliti melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS IMPLEMENTASI DESKRIPSI JABATAN DALAM UPAYA MENCAPAI EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN” studi kasus pada Kopdit Pelangi Kasih Kota Bandung.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan yang telah dijelaskan di latar belakang sebelumnya, maka dapat diidentifikasi pokok permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi deskripsi jabatan di Kopdit Pelangi Kasih
2. Bagaimana efektivitas kerja karyawan di Kopdit Pelangi Kasih
3. Sejauh mana implementasi deskripsi jabatan dalam upaya mencapai efektivitas kerja karyawan Kopdit Pelangi Kasih

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### 1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan implementasi deskripsi jabatan dalam mencapai efektivitas kerja pengurus/karyawan pada Kopdit Pelangi Kasih Kota Bandung.

#### 1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan maksud penelitian di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Implementasi deskripsi jabatan di Kopdit Pelangi Kasih
2. Efektivitas kerja karyawan di Kopdit Pelangi Kasih
3. Implementasi deskripsi jabatan dalam mencapai efektivitas kerja karyawan Kopdit Pelangi Kasih

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### 1.4.1. Kegunaan Teoretis

- a. Bagi pengembangan Ilmu Manajemen tentang kaitan antara implementasi deskripsi jabatan dengan efektivitas kerja.
- b. Bagi peneliti lain dapat dijadikan salah satu bidang literatur untuk penelitian lainnya.

#### 1.4.2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi koperasi diharapkan dapat memberikan informasi khususnya informasi yang terkait tentang implementasi deskripsi jabatan dengan efektivitas kerja.
- b. Bagi pengurus/karyawan hasil penelitian diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin di gunakan untuk penelitian lebih lanjut.