

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan ekonomi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkan perbaikan dan peningkatan kesejahteraan rakyat. Sejalan dengan itu, sistem ekonomi yang berkembang di Indonesia harus mengikuti kaidah-kaidah yang mengarah kepada pembangunan ekonomi nasional.

Perekonomian suatu negara merupakan cerminan atas tingkat kesejahteraan masyarakat. Peningkatan perekonomian di negara berkembang khususnya di Indonesia saat ini menjadi fokus utama pemerintah. Hal ini hanya dapat direalisasikan dengan kerjasama dan dukungan dari seluruh instansi terkait dan masyarakat Indonesia. Oleh karena itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan, seperti yang tercantum pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 ayat 1: **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”**.

Asas kekeluargaan dalam koperasi memberikan arti bahwa segala sesuatu di dalam koperasi dikerjakan oleh semua dan untuk semua. Selain itu, karena koperasi timbul dari adanya tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan anggota, maka usaha koperasi adalah usaha yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota.

Koperasi sebagai wadah ekonomi rakyat diharapkan dapat turut serta dalam mengurangi berbagai ketimpangan ekonomi, melaksanakan pemerataan guna

mencapai pertumbuhan yang menyeluruh. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab II Pasal 3, sebagai berikut:

“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”.

Pengertian koperasi tersebut, menjelaskan bahwa koperasi adalah lembaga ekonomi yang kegiatannya terstruktur berdasarkan prinsip koperasi dengan tujuan mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Tujuan koperasi bisa dicapai apabila seluruh perangkat koperasi dapat dengan baik melaksanakan fungsi dan tugasnya serta didukung oleh sumber daya manusia koperasi yang kompeten untuk mencapai kinerja yang maksimal .

Kompetensi memiliki pengertian yang sama dengan kemampuan (*capability*), seseorang yang kompeten adalah orang yang memiliki kemapanan, pengetahuan, dan keahlian untuk melakukan sesuatu secara efektif dan efisien. Seperti yang tercantum di UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan : Pasal 1 ayat 10 :

“Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan”.

Koperasi Keluarga Besar (KKB) Ikopin adalah koperasi yang beranggotakan Civitas Akademika Ikopin dan merupakan sebuah Laboraturium Kewirausahaan dan Perkoperasian yang anggotanya terdiri dari unsur Dosen, Karyawan,

Mahasiswa, Alumni dan masyarakat sekitar kampus Ikopin. Koperasi Keluarga Besar Ikopin memiliki unit usaha sebagai berikut:

1. Kakabe Mart
2. Unit Pengadaan ATK dan Foto Copy
3. Unit Kantin
4. USP I KKB IKOPIN
5. USP II KKB IKOPIN
6. USP III KKB IKOPIN
7. USP IV KKB IKOPIN

Terdapat suatu permasalahan yang dihadapi oleh Koperasi Keluarga Besar (KKB) IKOPIN yaitu tidak terealisasinya Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja koperasi setiap tahunnya, pada 5 (lima) tahun terakhir mengalami penurunan dalam hal pencapaian hasil kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Pendapatan Hasil Usaha Unit Kakabe Mart 2018-2022

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase pencapaian (%)
2018	505.476.813	317.750.030	62,86
2019	386.193.407	362.127.423	93,77
2020	403.000.000	115.120.974	28,57
2021	306.000.000	90.325.330	29,52
2022	380.696.430	721.257.310	189,46

Sumber : Laporan RAT KKB IKOPIN 2018-2022 yang telah disesuaikan

Berdasarkan tabel di atas bahwa pendapatan hasil usaha Kakabe Mart tercapai hanya pada tahun 2022. Lalu pada tahun 2020-2021 terjadi penurunan. Tentunya hal ini perlu perhatian khusus agar tidak terus menurun. Penurunan pendapatan ini diduga karena lambatnya pelayanan sehingga menyebabkan anggota tidak mau melakukan transaksi di unit Kakabe Mart. Pendapatan yang menurun pada Unit

Kakabe Mart diakibatkan juga karena masa pandemi yang terjadi mulai dari tahun 2020 hingga tahun 2021.

**Tabel 1. 2 Pendapatan Hasil Usaha Unit Pengadaan ATK dan Foto Copy
2018-2022**

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase pencapaian (%)
2018	325.955.630	444.785.380	136,46
2019	489.260.918	451.389.800	92,26
2020	519.098.270	167.292.350	32,23
2021	285.000.000	163.472.290	57,36
2022	380.696.430	721.257.310	189,46

Sumber : Laporan RAT KKB IKOPIN 2018-2022 yang telah disesuaikan

Berdasarkan tabel di atas bahwa pendapatan hasil usaha Pengadaan ATK dan Foto Copy tercapai hanya pada tahun 2018 dan 2022. Lalu pada tahun 2020-2021 terjadi penurunan. Tentunya hal ini perlu perhatian khusus agar tidak terus menurun. Diduga karena kurangnya pelayanan sehingga menyebabkan anggota tidak mau melakukan transaksi di unit Pengadaan ATK dan Foto Copy sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Pendapatan yang menurun pada unit Pengadaan ATK dan Foto Copy diakibatkan juga karena masa pandemi yang terjadi mulai dari tahun 2020 hingga 2021.

Tabel 1. 3 Pendapatan Hasil Usaha Unit Kantin 2018-2022

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase pencapaian (%)
2018	818.240.000	1.061.717.653	129,76
2019	683.018.143	572.449.673	83,81
2020	658.317.125	145.460.107	22,10
2021	422.000.000	394.116.669	93,39
2022	591.175.004	864.365.285	146,21

Sumber : Laporan RAT KKB IKOPIN 2018-2022 yang telah disesuaikan

Berdasarkan tabel di atas bahwa pendapatan hasil usaha Unit Kantin tercapai hanya pada tahun 2018 dan 2022. Lalu pada tahun 2020 terjadi penurunan

sebesar 22,10%. Tentunya hal ini perlu perhatian khusus agar tidak terus menurun. Diduga karena lambatnya pelayanan sehingga menyebabkan anggota tidak mau melakukan transaksi di Unit Kantin. Pendapatan yang menurun pada Unit Kantin diakibatkan juga karena masa pandemi yang terjadi mulai dari tahun 2020.

Tabel 1. 4 Pendapatan Hasil Usaha Unit USP I KKB IKOPIN 2018-2022

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase pencapaian (%)
2018	30.000.000	-	0,00
2019	704.084.390	547.604.777	77,78
2020	531.425.140	276.339.956	52,00
2021	301.044.840	217.668.564	72,30
2022	705.790.681	353.457.265	50,08

Sumber : Laporan RAT KKB IKOPIN 2018-2022 yang telah disesuaikan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada Unit USP I IKOPIN pendapatan dan pencapaian hasil kerja yang terealisasi dalam lima tahun terakhir kerja karyawan mengalami kenaikan pada tahun 2019 dan 2021 saja. Pada tahun 2018 pendapatan USP I IKOPIN menurun sebesar 0,00% hal ini diduga diakibatkan persaingan yang cukup ketat dan kurang teliti kinerja karyawan pada Unit USP I IKOPIN yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas seperti seringkali terjadinya kesalahan dalam pencatatan.

Tabel 1. 5 Pendapatan Hasil Usaha Unit USP II KKB IKOPIN 2018-2022

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase pencapaian (%)
2018	30.000.000	4.444.566	14,82
2019	711.870.180	628.956.495	88,35
2020	737.113.745	393.121.845	53,33
2021	439.292.135	274.826.693	62,56
2022	705.790.681	353.457.265	50,08

Sumber : Laporan RAT KKB IKOPIN 2018-2022 yang telah disesuaikan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada Unit USP II IKOPIN pendapatan dan pencapaian hasil kerja yang terealisasi dalam lima tahun terakhir pencapaian

kerja karyawan mengalami kenaikan pada tahun 2019 saja. Pada tahun 2018 pendapatan USP II IKOPIN menurun sebesar 14,82% hal ini diduga diakibatkan oleh persaingan yang cukup ketat dan kurang teliti kinerja karyawan pada unit USP II IKOPIN yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

Tabel 1. 6 Pendapatan Hasil Usaha Unit USP III KKB IKOPIN 2018-2022

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase pencapaian (%)
2018	30.000.000	-	0,00
2019	582.904.671	512.572.422	87,93
2020	522.450.120	233.929.148	44,78
2021	248.693.490	149.132.635	59,97
2022	705.790.681	353.457.265	50,08

Sumber : Laporan RAT KKB IKOPIN 2018-202 yang telah disesuaikan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada Unit USP III IKOPIN pendapatan dan pencapaian hasil kerja yang terealisasi dalam lima tahun terakhir pencapaian kerja karyawan mengalami kenaikan pada tahun 2019 sebesar 87,93%. Pada tahun 2017 dan 2018 pendapatan USP III IKOPIN menurun hal ini diduga diakibatkan pembayaran cicilan hutang para nasabah dan kurang teliti kinerja karyawan pada Unit USP III IKOPIN yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas seperti seringkali terjadinya kesalahan dalam pencatatan.

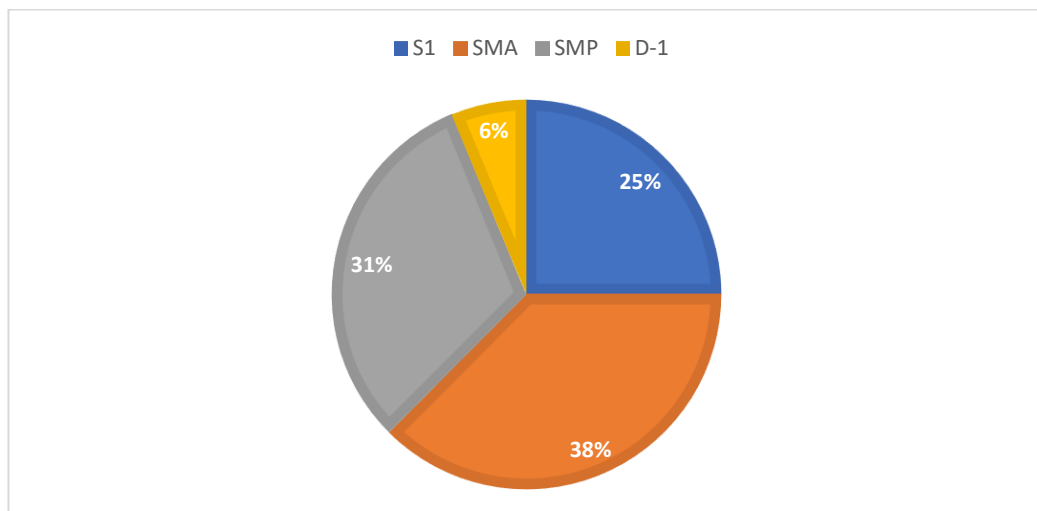
Tabel 1. 7 Pendapatan Hasil Usaha Unit USP IV KKB IKOPIN 2018-2022

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase pencapaian (%)
2018	-	-	-
2019	279.270.525	532.540.510	190,69
2020	573.500.000	495.908.947	86,47
2021	529.007.545	468.164.349	88,50
2022	514.980.784	510.290.442	99,09

Sumber : Laporan RAT KKB IKOPIN 2018-2022 yang telah disesuaikan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada Unit USP IV IKOPIN pendapatan dan pencapaian hasil kerja yang terealisasi dalam lima tahun terakhir pencapaian kerja karyawan mengalami kenaikan pada tahun 2019 sebesar 190,69%. Pada tahun 2017 dan 2018 pendapatan USP III IKOPIN menurun hal ini diduga diakibatkan pembayaran cicilan hutang para nasabah dan kurang teliti kinerja karyawan pada Unit USP IV IKOPIN yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas seperti seringkali terjadinya kesalahan dalam pencatatan.

Akibat menurunnya pendapatan kotor menjadi salah satu alasan untuk pelaku usaha Koperasi Keluarga Besar (KKB) IKOPIN meminta pengurangan harga sewa, bahkan dalam hal pendapatan kotor tidak dapat menutupi biaya operasional, pihak pelaku koperasi KKB IKOPIN lebih memilih untuk menghentikan operasional 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 2022

Sumber : Administrasi Pusat 2022 KKB IKOPIN

Berdasarkan Gambar 1.1 diketahui bahwa pendidikan terakhir dari total 16 karyawan KKB IKOPIN rata-rata masih berpendidikan terakhir SMA yaitu 38%, serta karyawan yang berpendidikan perguruan tinggi yaitu S1 25%, dan D1 sebanyak 6%. Tingkat paling rendah yakni SMP sebanyak 31%. 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.

Hasil penelitian sebelumnya yang dapat menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah:

1. Subadriyah, Fatchur Rohman, (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan bagian akutansi koperasi simpan pinjam secara signifikan, dengan *knowledge*, *skill* dan *ability* sebagai tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masing-masing memiliki hubungan positif dengan kinerja.
2. K.D.Krisnawati, I.W.Bagia (2021). Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Prima Cargo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerja.
3. Lucky Nurjanah, (2019). Analisis Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Hasil Penelitian Kompetensi dan kinerja yang dimiliki karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) dinilai cukup. Kompetensi yang cukup, dapat mencapai tingkat kinerja karyawan yang cukup pula.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara dapat dilihat dari fenomena mendasar pada Koperasi Keluarga Besar (KKB) IKOPIN yaitu diantaranya:

1. Kinerja karyawan masih rendah sehingga mengakibatkan tidak terealisasikannya rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi setiap tahunnya.

2. Keterampilan dalam melayani yang lambat dalam mengatasi permasalahan atau komplain dari anggota.
3. Rendahnya kompetensi karyawan yang mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan dalam pengelolaan persediaan, pelayanan dan pelaporan keuangan.
4. Keterbatasan pemahaman pendidikan dan pelatihan khususnya di bidang perkoperasian yang mengakibatkan pelayanan kepada anggota kurang teliti.

Kompetensi merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kompeten mampu meyakinkan pelanggan dan memiliki pengetahuan yang luas. Kemampuan karyawan ini akan cukup mempengaruhi keputusan anggota untuk ikut aktif melakukan transaksi di koperasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka dituntut peran pengurus dalam menggunakan kepemimpinannya dengan mempertimbangkan situasi dan kematangan karyawan. Pengurus harus mampu menggerakkan karyawan dan menjelaskan struktur yang ada agar setiap karyawan dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“ANALISIS KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rincian dalam latar belakang yang menguraikan tentang permasalahan yang terjadi pada koperasi Keluarga Besar (KKB) IKOPIN, maka permasalahan yang akan diteliti mencakup :

1. Bagaimana kompetensi karyawan Koperasi Keluarga Besar (KKB) IKOPIN.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar (KKB) IKOPIN.
3. Upaya-upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sehingga kinerja karyawan lebih baik pada Koperasi Keluarga Besar (KKB) IKOPIN.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisa kompetensi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar (KKB) IKOPIN.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kompetensi karyawan pada Koperasi Keluarga Besar (KKB) IKOPIN.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Koperas Keluarga Besar (KKB) IKOPIN.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sehingga kinerja karyawan lebih baik pada Koperasi Keluarga Besar (KKB) IKOPIN.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat dalam beberapa aspek, yakni :

1.4.1. Kegunaan Teoretis

1. Bagi peneliti

Sebagai aplikasi dalam menerapkan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah, sekaligus sebagai acuan untuk menilai sejauh mana kemampuan dalam meneliti, menelaah, serta menganalisis suatu masalah dan bagaimana caranya untuk memecahkan masalah tersebut dengan ilmu yang diperoleh.

2. Bagi peneliti lainnya

Sebagai sarana yang berguna agar dapat menambahkan informasi mengenai masalah yang diteliti serta sebagai referensi, acuan, dan perbandingan untuk melakukan penelitian yang **sejenis**.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Koperasi Keluarga Besar (KKB) IKOPIN sebagai bahan masukan bagi pengambilan keputusan terkait upaya dalam memperbaiki kinerja karyawan dan informasi tambahan mengenai kompetensi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.