

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

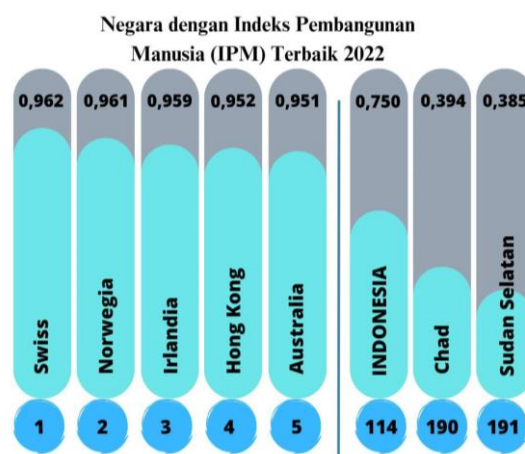
Pembangunan ekonomi yang merata merupakan upaya untuk mensejahterakan warga negara, untuk mencapai kesejahteraan tersebut maka harus terlebih dahulu dilihat dari aspek produktivitas dan kualitas sumber daya manusianya, namun untuk saat ini produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia masih rendah dan sulit untuk ditingkatkan. Dimana tingkat produktivitas masih tergolong buruk jika dibandingkan dengan negara lainnya.

Salah satu hal yang mempersulit peningkatan produktivitas sumber daya manusia (SDM) adalah tidak didukung oleh keterampilan yang tepat, kurangnya keterampilan sumber daya manusia (SDM) dan rendahnya pencapaian pendidikan masih menjadi masalah terkait SDM di Indonesia. Menurut *Society for Human Resource Management (SHRM)*, yang mewakili 258.000 anggota di lebih dari 165 negara, salah satu tantangan utama Sumber Daya Manusia saat ini adalah pertumbuhan atau persaingan talenta. Mereka percaya bahwa permintaan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan terlatih di seluruh dunia telah meningkat, tetapi produktivitas dan kualitas sumber daya manusia masih sangat rendah saat ini.

Di era teknologi dan industrialisasi yang maju seperti sekarang ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat berkembang, berfikir lebih maju dan mampu berkompetensi beradaptasi dengan menghadapi perkembangan zaman. B.J Habibie presiden ketiga Indonesia, mengatakan kualitas sumber daya manusia

adalah kunci keberhasilan negara di masa depan. Sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing membuat Indonesia diperlakukan sama dan disegani oleh negara lain.

Di Indonesia, IPM telah menjadi alat penting dalam mengukur perkembangan kualitas hidup masyarakat, salah satunya pengetahuan dan pendidikan. Negara ini secara konsisten mengukur dan memantau IPM setiap tahun untuk melacak kemajuan dan perubahan dalam berbagai aspek pembangunan manusia.



Gambar 1. 1 Negara dengan Indeks Pembangunan Manusia Terbaik Tahun 2022

Sumber: United Nations Development Programme (UNDP2022)

Bisa dilihat dari gambar di atas dari beberapa negara yang memiliki IPM terbaik, bahwa menurut laporan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang dirilis oleh UNDP, pada tahun 2022, Swiss menduduki peringkat pertama sebagai negara dengan IPM tertinggi dengan skor 0,962 dan menduduki peringkat 1, sementara Sudan Selatan berada di peringkat terakhir atau peringkat 191. Indonesia berada di peringkat 114 dengan skor IPM sebesar 0,750. Posisi Indonesia naik 3 tingkat dibandingkan tahun sebelumnya (2021).

IPM mengukur tingkat pembangunan manusia suatu negara seperti pendidikan yang baik, dan standar hidup yang layak. Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pembangunan, dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena pendidikan dapat mengembangkan pengetahuan serta keterampilan dalam meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia seperti yang diharapkan. Strategi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yaitu dengan melakukan pelatihan dan pengembangan yang bertumpu pada pendidikan.

Koperasi memiliki citra sebagai organisasi yang memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang kurang dan kemampuan yang masih tidak kompeten sehingga kebanyakan orang memandang sebelah mata terhadap koperasi, tujuan koperasi yaitu untuk mewujudkan, mensejahterakan anggota dan masyarakat pada umumnya. Dalam hal ini koperasi perlu berusaha dalam meningkatkan kinerjanya dengan cara lebih proaktif, untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka diperlukan adanya penilaian kinerja kepada karyawan serta pengelola koperasi. Kinerja merupakan gambaran prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan perusahaan dalam kegiatan operasionalnya dan mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya maka dari itu kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai oleh sebuah koperasi.

Sumber Daya Manusia yang kompeten adalah sumber utama keunggulan sebuah organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Persoalannya adalah kompetensi bagi sumber daya manusia yang ada didalam organisasi, tidaklah selalu sesuai dengan apa yang diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan sebuah

pekerjaan. Dalam kenyataannya, ada organisasi yang dapat mengelola sumber daya manusia yang kompeten, dengan pengetahuan, keterampilan, sikap mental dan sosial yang dapat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Tetapi, banyak pula organisasi yang berada dalam kondisi sebaliknya.

Kinerja seseorang dapat dilihat dari sejauh mana tingkat kompetensi sumberdaya manusia yang dimiliki. Dengan demikian Kompetensi menjadi hal penting yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja pada suatu perusahaan maupun koperasi. Karena orang yang kompeten adalah orang memiliki pengetahuan, dan keahlian untuk melakukan sesuatu dengan standar yang ditetapkan secara efektif dan efisien.

Kompetensi sangat penting karena berperan dalam mencapai keberhasilan kinerja dan kualitas kerja seseorang atau suatu organisasi. Kompetensi yang relevan dan kuat membantu seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efektif, didukung dengan teori Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*)”.

Kondisi ini juga berlangsung pada koperasi di Indonesia, khususnya di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Dr. Hasan Sadikin yang sekarang berganti nama menjadi “Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung”

berdiri pada tanggal 26 Oktober 1976 dan berbadan hukum dengan No. 3604/BH/PAP/KWK. 10/11/1998 yang berlokasi di jalan Pasteur No. 38 Bandung.

Koperasi Konsumen Rancabadak Bandung merupakan koperasi primer, yaitu koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan orang-seorang, dengan anggota para pegawai rumah sakit Dr. Hasan Sadikin, korps pegawai negeri, ikatan motor RSHS dan persatuan sepak bola Rancabadak. Dalam menjalankan usahanya Koperasi Konsumen Rancabadak Bandung mempunyai anggota aktif sebanyak 2.156 yang melibatkan 4 orang pembina, 3 orang pengawas, 11 orang pengurus, dan 14 orang karyawan.

Adapun beberapa unit usaha yang dikelola diantaranya:

1. Unit Usaha Simpan Pinjam
2. Unit warung makanan & minuman (Warmamin)
3. Usaha minimarket (*Aglonemart*)

Namun adapula permasalahan yang dihadapi Koperasi Konsumen Rancabadak Bandung yang terkait dengan pemahaman serta keterampilan karyawan yang masih kurang dalam tugas yang diberikan dalam memegang salah satu/unit usaha, namun belum sepenuhnya karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, hal ini disebabkan kemampuan karyawan dalam bekerja masih belum optimal.

Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat dilihat terlebih dahulu dari latar belakang pendidikan karyawan koperasi konsumen Rancabadak Bandung.

Tabel 1. 1 Latar Belakang Pendidikan dan Usia Karyawan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

NO	Tingkat Pendidikan	Usia	Jumlah	Presentase
1	SD	47 Tahun	2	14%
2	SMA	40-51 Tahun	12	86%
Jumlah Karyawan			14	100%

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa tingkat pendidikan karyawan di Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung dengan jumlah karyawan sebanyak 14 orang, dapat dilihat bahwa diposisi jenjang SMA lebih besar sebanyak 12 orang atau sebesar 86% dan sisanya ada pada jenjang SD sebanyak 2 orang atau sebesar 14%. Dengan rata-rata usia 40 tahun keatas, serta pemahaman dan pengetahuan pada karyawannya yang belum terlalu menguasai pekerjaan pada setiap unitnya dikarenakan penempatan jobdesk yang kurang tepat, dan kurangnya pemahaman karyawan dalam mengikuti teknologi, sehingga berpengaruh pada keterampilan bekerja dalam mencapai target koperasi setiap unitnya, dilain pihak jarang diadakannya pemberian pelatihan pendidikan perkoperasian, serta jika diadakannya pelatihan hanya dihadiri oleh beberapa orang saja.

Berdasarkan fenomena tersebut, bahwa kompetensi menjadi sangat penting bagi kinerja karyawan., karena dari segi pengetahuan serta keterampilan karyawan dibidang perkoperasian yang belum memadai sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang belum baik. Adapun masalah lainnya pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung, berdasarkan analisis yang dilakukan.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Pendapatan Unit Usaha Simpan Pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung Tahun 2018-2022

Tahun	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
2018	34.539.500.000	32.042.100.500	92
2019	32.061.800.000	32.134.700.000	100
2020	32.134.700.000	33.278.400.000	103
2021	33.177.900.000	31.864.950.000	96
2022	31.858.950.000	25.578.400.000	80

Sumber : Laporan pertanggung jawaban pengurus tahun 2018-2022 Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa pada Unit Usaha Simpan Pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung, pada tahun 2018-2020 terbilang efektif dikarenakan realisasi pendapatan yang lebih tinggi dari target yang direncanakan, serta pencapaian yang meningkat dari 92% menjadi 103% melebihi target, tetapi pada tahun 2020-2022 pencapaian kerja karyawan mengalami fluktuasi dari 103% menjadi 80%, hal ini disebabkan pada kurang maksimalnya pelayanan dan sikap yang diberikan karyawan kepada anggota, sebagaimana ketika anggota akan membayar kewajiban dan menabung membutuhkan waktu yang cukup lama.

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Pendapatan Unit Usaha Warung Makanan dan Minuman (Warmamin) Tahun 2018-2022

Tahun	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
2018	444.433.070	537.415.450	120
2019	596.382.589	624.282.625	105
2020	419.105.693	502.341.640	119
2021	867.943.054	827.605.293	95
2022	526.283.003	413.976.246	78

Sumber : Laporan pertanggung jawaban pengurus tahun 2018-2022 Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa pada unit usaha WARMAMIN pada tahun 2018-2020 pencapaian berada di atas 100% hal ini dapat dikatakan efektif, tetapi dapat dilihat dari tahun 2020-2022 pencapaian kerja karyawan mengalami penurunan yang fluktuatif, bisa dilihat pada akhir tahun 2022 pencapaian hanya mencapai 78%, hal ini dikarenakan letak Unit WARMAMIN yang jarang terjangkau oleh anggota, serta tamu pasien lainnya sehingga butuh keterampilan karyawannya untuk mempromosikan atau membuatkan denah letak Unit WARMAMIN berada.

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Pendapatan Unit Usaha Aglonemart Koperasi Konsumen Rnca Badak Bandung Tahun 2019-2022

Tahun	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
2019	935.961.337	1.043.942.255	112
2020	2.134.856.254	2.741.174.452	128
2021	2.371.798.326	3.125.930.863	131
2022	2.958.671.256	2.980.491.127	101

Sumber : Laporan pertanggung jawaban pengurus tahun 2018-2022 Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

Pada Tabel 1.4 rekapitulasi pendapatan Unit Usaha Aglonemart pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung tahun 2019-2022, Unit Aglonemart ini baru didirikan pada tahun 2019, pada Unit Aglonemart ini menyediakan kebutuhan bagi para anggota dan terbuka untuk umum, tetapi bisa dilihat pencapaian pendapatan tertinggi Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung pada tahun 2021 yaitu mencapai 131%, bisa dilihat dari lima tahun terakhir pencapaian rencana Unit Aglonemart dapat dibilang bagus karena berada di atas 100% , tetapi pada 2022 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, tetapi dari hasil wawancara terdapat kesalahan dalam segi pelayanan, keterampilan dalam penempatan barang harga

yang masih salah serta pencatatan keuangan yang masih belum tersusun secara baik.

Tabel 1. 5 Target dan Realisasi SHU Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung Tahun 2018-2022

Tahun	Target SHU pada RAPB (Rp)	Realisasi SHU (Rp)	Persentase (%)
2018	4.912.321.107	4.293.038.128	87
2019	4.840.701.046	4.021.063.862	83
2020	4.878.748.866	4.243.365.301	87
2021	4.787.590.073	4.039.291.956	84
2022	4.333.578.367	4.082.484.272	94

Sumber : Laporan pertanggung jawaban pengurus tahun 2018-2022 Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

Berdasarkan Tabel 1.5 Target dan realisasi SHU di atas, pada tahun 2019 Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung mengalami penurunan jumlah SHU, namun mengalami kenaikan kembali pada tahun 2022 dengan persentase 94% yang hampir mencapai target.

Dengan demikian berdasarkan hasil survei dan wawancara, penulis dapat melihat beberapa fenomena berdasarkan data sebagai berikut:

1. Keterbatasan pengetahuan dan kurangnya pelatihan khususnya keahlian dibidang tiap unit usahanya yang mengakibatkan pengetahuan karyawan akan tentang jobdesk nya masih kurang maksimal .
2. Terjadinya kesalahan dalam pelayanan seperti pencatatan keuangan, penetapan harga dan sebagainya, hal ini berakibat pada kinerja karyawan yang kurang serta berpengaruh pada kurang tercapainya target.

3. Banyaknya target koperasi yang tidak tercapai dikarenakan keterampilan dalam melayani anggota yang lambat, contohnya kurang tanggap dalam melayani anggota yang masih kurang.

Berdasarkan fenomena tersebut, bahwa kompetensi menjadi sangat penting bagi kinerja karyawan. Hal ini tidak terlepas dari kinerja karyawan dalam melayani anggota, karena dari segi kompetensi karyawan dibidang perkoperasian yang belum memadai sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang belum baik. Seperti diungkapkan oleh Menurut Spencer (Moeheriono, 2012:10): "Hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*)."

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang terjadi, serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa kinerja adalah hal penting dalam suatu koperasi sebab untuk melihat kemajuan suatu koperasi dapat dilihat dari kinerjanya. Secara umum kinerja bisa dilihat dari Sumber daya manusianya.

Kondisi seperti fenomena di atas seharusnya menjadi bahan evaluasi kembali terhadap karyawan maupun pengurus koperasi. Maka peneliti atau penulis bermaksud ingin menganalisis lebih dalam tentang kompetensi karyawan, serta tertarik untuk menjadikan masalah atau fenomena tersebut sebagai bahan penelitian. Belum diketahui dengan kompetensi karyawan yang akan mempengaruhi juga terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik dalam bekerja serta mencapai tujuan yang sudah direncanakan,

oleh karena itu peneliti tertarik untuk memberikan juga hasil bahwa kompetensi sangat berpengaruh besar pada kinerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ditetapkan, maka masalah-masalah yang akan diidentifikasi lebih rinci yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi Karyawan pada Koperasi Konsumen Rancabadak Bandung.
2. Bagaimana Kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Rancabadak Bandung.
3. Upaya apa yang dilakukan Koperasi Konsumen Rancabadak Bandung dalam meningkatkan kinerja koperasi serta kinerja karyawan melalui kompetensi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan secara keseluruhan mengenai kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Rancabadak Bandung

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kompetensi Karyawan pada Koperasi Konsumen Rancabadak Bandung.
2. Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen Rancabadak Bandung.

3. Upaya yang dilakukan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung dalam meningkatkan kinerja koperasi serta kinerja karyawan melalui kompetensi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang manajemen sumber daya manusia mengenai Kompetensi dengan Kinerja Karyawan.
- b. Penelitian ini sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah serta mendeskripsikan suatu permasalahan dan sebagai cara untuk memecahkan masalah tersebut dengan menggunakan metode ilmu yang telah di pelajari.

1.4.2 Kegunaan Parktis

- a. Bagi peneliti, yaitu penelitian ini diharapkan agar peneliti dapat memperoleh wawasan dan manfaat serta sebagai uji kemampuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan yaitu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung, yaitu sebagai bahan masukan terutama pengurus dalam menemukan permasalahan yang dihadapi, serta sebagai bahan evaluasi agar koperasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk selanjtnya dijadikan bahan pertimbangan khususnya mengenai kompetensi