

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor produksi yang sangat penting dalam sebuah organisasi, khususnya di koperasi. Mereka memiliki peran kunci dalam menentukan keberhasilan atau kemunduran sebuah koperasi. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan memiliki motivasi tinggi, koperasi memiliki *asset* yang sangat berharga, yang nilainya tidak bisa diukur dengan uang. Oleh karena itu, koperasi perlu merencanakan dan mengelola karyawan, baik karyawan yang sudah ada maupun untuk karyawan yang akan datang.

Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik. Manusia sebagai faktor produksi memiliki perilaku dan perasaan, akal dan budi serta mempunyai tujuan-tujuan pribadi. Apabila manajemen koperasi mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan secara optimal, maka tenaga kerja yang termotivasi akan memiliki semangat kerja tinggi. Sehingga produktivitas kerja akan meningkat yang pada akhirnya akan menunjang pada tercapainya tujuan koperasi.

Semua organisasi, termasuk koperasi tentunya memiliki tujuan. Tujuan koperasi yang dipertegas dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 adalah:

“Koperasi bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur dengan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.”

Jika pencapaian tujuan koperasi dikaitkan dengan manajemen, maka peran manajemen adalah meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan koperasi, melalui pemanfaatan dari berbagai sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Maka dari itu SDM memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan koperasi. Fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian dari pimpinan koperasi, hal ini dilakukan agar karyawan bersemangat dalam bekerja, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal dalam menunjang pekerjaannya, hal ini penting untuk dilakukan supaya tujuan koperasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Malayu S.P. Hasibuan (2005:179) menyatakan, “pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.”

Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan koperasi. Apabila pemeliharaan kurang diperhatikan, maka semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan dapat menurun. Absensi dan *turnover* meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan dari koperasi. Karyawan merupakan *asset* (kekayaan) utama dari setiap organisasi, yang selalu ikut berperan aktif serta menentukan tercapai tidaknya tujuan dari koperasi, oleh karena itu, keamanan, kenyamanan, kesejahteraan dan keselamatannya perlu mendapat pemeliharaan sebaik-baiknya dari pimpinan koperasi.

Adapun tujuan dari pemeliharaan karyawan menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:180) adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*). Handoko (2003: 39) “Produktivitas kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja”. Dalam buku Muhammad Busro (2018:341) “produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya yang seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.”

Di dalam pelaksanaan praktik MSDM, pemeliharaan merupakan salah satu faktor penting yang akan memberikan prestasi kerja bagi koperasi. Maka dari itu, perlu adanya usaha dari pimpinan koperasi untuk melakukan proses pemeliharaan karyawan, sehingga mereka akan terus produktif dan loyal terhadap koperasi. Jika pemeliharaan dilakukan dengan baik hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan profitabilitas koperasi.

Dalam menjalankan unit usahanya, koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar memiliki beberapa karyawan di masing-masing unit usahanya. Pada pelaksanaan kegiatan unit usahanya, koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar digerakkan oleh tiga (3) orang pengurus dan tujuh (7) orang karyawan yang tersebar pada unit usaha koperasi, di antaranya:

Tabel 1. 1 Gaji Karyawan Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jawa Barat

Karyawan	Jabatan	Gaji
Mini Market	Staff	Rp1.800.000
	Staff	
Isi Ulang Air Galon	Staff	Rp1.700.000
	Staff	
Tailor (borongan)	Staff	Rp2.000.000 – Rp3.000.000
Barber Shop (borongan)	Staff	Rp2.000.000 – Rp4.000.000
IT	Staff	Rp1.700.000

Berdasarkan Tabel 1.1 karyawan unit usaha BRI Link dan paket JNE tidak memiliki karyawan tetap, sehingga yang melayani unit tersebut merupakan pengurus koperasi serta karyawan dari unit usaha lain. Karyawan yang bekerja di unit usaha *tailor* dan *barber shop* keduanya bersifat borongan yang artinya nominal gaji yang di dapat sesuai dengan seberapa banyak konsumen, sehingga karyawan yang bekerja pada unit usaha tersebut memiliki peluang yang cukup besar untuk mendapatkan gaji yang lebih banyak dibandingkan karyawan pada unit usaha lain. Tetapi jika jumlah konsumen pada unit usaha *tailor* dan *barber shop* sedikit maka jumlah pendapatan karyawan pada unit usaha tersebut dapat menurun juga.

Setiap kegiatan unit usaha yang dijalankan oleh koperasi akan berpengaruh pada perkembangan koperasi secara keseluruhan. Berikut merupakan tabel pendapatan koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar pada tahun 2019-2023:

Tabel 1. 2 Pendapatan Bersih Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jawa Barat Tahun 2019-2023

Tahun	Pendapatan Kotor (Rp)	Beban Usaha (Rp)	Pendapatan Bersih (Rp)	Perkembangan (%)
2019	301.515.050	242.694.142	58.820.908	-
2020	411.059.747	200.644.445	210.415.302	257,72
2021	901.190.247	231.526.437	669.663.810	218,26
2022	1.174.912.136	484.849.912	690.062.224	3,046
2023	1.207.408.856	471.494.294	735.914.562	6,645

Sumber: Laporan RAT Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar 2019-2023

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pendapatan koperasi pada tahun 2019-2023 mengalami peningkatan yang sangat pesat. Kenaikan pendapatan pada koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar diduga disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah adanya peran pengurus dan karyawan. Selain kenaikan pendapatan, koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar juga mengalami kenaikan pendapatan SHU yang terjadi pada tahun 2019-2023:

Tabel 1. 3 Pendapatan SHU Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jawa Barat Tahun 2019-2023

Tahun	SHU Sebelum Pajak (Rp)	SHU Setelah Pajak (Rp)
2019	301.515.050	58.820.908
2020	411.059.747	210.415.302
2021	901.190.247	669.663.810
2022	1.174.912.136	690.062.224
2023	1.207.408.856	735.914.562

Sumber: Laporan RAT Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar 2019-2023

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pendapatan SHU mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, hal ini juga tidak lepas dari peran karyawan koperasi, karena dengan adanya karyawan, koperasi dapat menjalankan usahanya dan peran pengurus juga sangat berpengaruh untuk kelangsungan jalannya operasional koperasi. Dengan adanya kenaikan dari jumlah pendapatan dan SHU maka anggota koperasi juga merasakan manfaat yang didapatkan yaitu kenaikan jumlah SHU yang mereka dapatkan.

Sehingga berdasarkan Tabel 1.2 dan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa pendapatan bersih serta pendapatan SHU koperasi mengalami kenaikan dari tahun 2019-2023. Kenaikan pendapatan pada koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar dikarenakan oleh beberapa alasan, salah satunya adalah peran pengurus dalam memberikan pemeliharaan terhadap karyawannya sehingga hal tersebut dapat menjadikan produktivitas kerja karyawan berjalan dengan baik.

Pengurus koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar belum sepenuhnya melakukan pemeliharaan terhadap karyawannya, sehingga produktivitas karyawan dapat lebih ditingkatkan. Pengurus telah memberikan keterbukaan komunikasi kepada para karyawannya, memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan mereka, dan pengurus selalu menerapkan musyawarah mufakat apabila terdapat sebuah permasalahan. Saat bertanya kepada karyawan, mereka berpendapat bahwa pemeliharaan terhadap karyawan harus terus ditingkatkan agar setiap kekurangan dapat diperbaiki.

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis sebagai referensi diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Aisyah Ramadhani, 2020) dengan judul “Proses Pemeliharaan Karyawan Berdasarkan Nilai-Nilai Islam Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja” menemukan bahwa apabila pemeliharaan dapat dilaksanakan dengan baik, maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Dan hasil akhir merekomendasikan untuk melakukan perubahan manajemen operasinalnya dan memperbaiki proses pemeliharaan karyawan.

Penelitian oleh (Tanto Heryanto, 2021) pada jurnal yang berjudul “Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi” dengan terselenggaranya fungsi pemeliharaan yang baik, maka sikap loyal karyawan akan semakin baik, gairah kerja dapat meningkat, absensi dan *turnover* karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan akan mudah terwujud.

Penelitian yang dilakukan oleh (I Wayan Arthabawan, 2018) pada jurnal yang berjudul “Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Menjadi Faktor Penting Dalam Perusahaan” pemeliharaan SDM perlu dilakukan, karena disamping bertujuan untuk mempertahankan keberadaan SDM, dan juga untuk meningkatkan dedikasi, disiplin serta loyalitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, sehingga pada akhirnya tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Sehingga berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, dirasa perlu adanya penelitian pada koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar. Oleh karena itu, peneliti mencoba merumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan masalah (*problem statement*) yaitu perlu dikaji mengenai bagaimana pemeliharaan

karyawan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kemudian perumusan itu dibuat pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

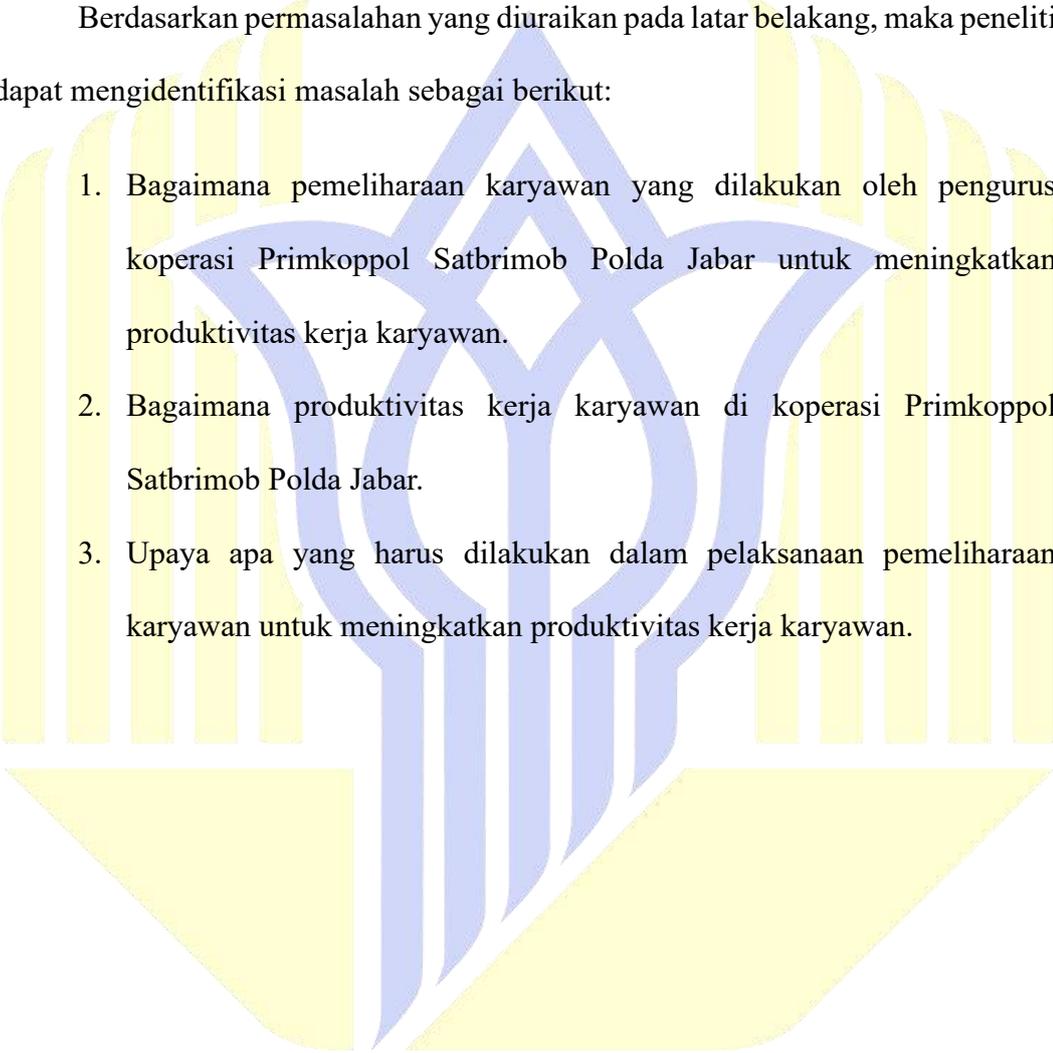
“Apa yang harus dilakukan dalam pemeliharaan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja”. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pemeliharaan Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja”**.



1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemeliharaan karyawan yang dilakukan oleh pengurus koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.
3. Upaya apa yang harus dilakukan dalam pelaksanaan pemeliharaan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



IKOPIN
University

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini memiliki maksud untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan pemeliharaan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada koperasi Primkoppol SatBrimob Polda Jabar.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemeliharaan karyawan pada koperasi Primkoppol SatBrimob Polda Jabar.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan koperasi Primkoppol SatBrimob Polda Jabar.
3. Untuk mengetahui upaya pemeliharaan apa saja yang dapat dilakukan agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan di koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, serta memberikan kegunaan secara teoritis maupun praktis, diantaranya yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menambah wawasan dalam bidang perkoperasian khususnya mengenai pemeliharaan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penulis juga berharap penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan untuk referensi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi, saran serta masukan bagi pengurus dan karyawan koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar serta dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang yang berkaitan dengan pemeliharaan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.

IKOPIN
University