

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada saat ini, masyarakat Indonesia telah memasuki era modernisasi dan globalisasi, di mana segala hal mengalami kemajuan, terutama di bidang teknologi dan informasi. Setiap tantangan harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia, terutama menuntut masyarakat menjadi manusia yang berkualitas dengan semua kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Dalam kaitannya dengan kemajuan tersebut, maka organisasi harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara optimal agar organisasi dapat terus bergerak maju dan berkembang. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi salah satu kunci dalam persaingan antar organisasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan unsur utama organisasi dibandingkan dengan unsur-unsur lain seperti modal, teknologi dan keuangan karena sumber daya manusia berfungsi sebagai unsur-unsur lain yang mengendalikan. Sumber daya manusia, dalam konteks pengelolaan koperasi, memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam memastikan kelangsungan dan keberhasilan operasional koperasi. Sebagai aset berharga, sumberdaya manusia memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, mengelola, dan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kunci yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam koperasi.

Koperasi merupakan gerakan perekonomian rakyat yang harus terus didorong, dikembangkan, dan ditingkatkan keterampilannya baik dalam bidang produksi, pengadaan, pemasaran, dan jasa. Peran koperasi sangat penting dalam

mendorong pemerataan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 dinyatakan bahwa **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan.”**

Koperasi merupakan sasaran masyarakat untuk mengembangkan usahanya dengan bergabung atau menjadi anggota atau nasabah dari koperasi tertentu. usaha yang mencakup banyak hal yang secara langsung terkait dengan kegiatan perekonomian. Koperasi juga adalah tempat di mana gerakan ekonomi masyarakat terjadi. Gerakan ekonomi yang dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang yang lebih baik, hal itu terjadi apabila adanya saling bekerja sama atau gotong royong antara pihak koperasi atau karyawan dengan masyarakat, sehingga koperasi harus diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk menjalankan fungsi dan peranannya agar menjadi lembaga ekonomi rakyat yang mandiri di dalam masyarakat. Koperasi memiliki peran dan kedudukan yang penting dalam sistem ekonomi yaitu selain sebagai salah satu pelaku ekonomi disamping BUMN dan swasta, koperasi juga merupakan soko guru perekonomian bangsa. Salah satu keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manajemen yang dijalankan. Faktor yang paling berperan dalam manajemen adalah manusia karena merupakan penentu berhasil tidaknya koperasi dalam melaksanakan manajemen tersebut. Oleh karena itu, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu, karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang utama dan harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Apabila sebuah perusahaan tidak memiliki

sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan tersebut akan sulit berjalan dengan baik. Begitupun pada sebuah koperasi, jika karyawan koperasi tidak kompeten dalam menjalankan tugasnya, maka aktivitas di dalam koperasi juga tidak akan berjalan dengan baik atau efektif. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia pada sebuah perusahaan diperlukan cara khusus.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, yang dapat dilihat dari segi kualitas dan jumlahnya. Hal ini merupakan upaya dari mereka untuk memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan. Dengan meningkatnya tingkat kinerja karyawan, maka kualitas dan produktivitas perusahaan dapat meningkat dan berkembang secara maksimal.

Koperasi juga perlu meningkatkan kualitas kinerja dan hasil kerjanya agar dapat memberikan manfaat yang besar di masa depan. Dalam hal ini, sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dan berperan penting dalam menjalankan operasional koperasi dengan baik. Tujuan utamanya adalah mencapai hasil yang optimal dan meningkatkan kinerja karyawan.

Koperasi perlu melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Analisis ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan guna meningkatkan kinerja mereka, baik jangka waktu saat ini maupun masa depan.

Pelatihan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk membentuk sikap dan karakter serta memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan

jenis pekerjaan, baik dalam bidang teknis maupun fungsional kepada para karyawan. Tujuan dari pelatihan adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan pelatihan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari setiap jenis pekerjaan. Selain itu, kajian kebutuhan pelatihan juga penting bagi para pejabat struktural agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Apabila karyawan tidak mendapatkan pelatihan, konsekuensinya adalah mereka cenderung akan melakukan kesalahan yang sama secara berulang dalam pekerjaan mereka, hasil pekerjaan mereka tidak akan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan yang pada gilirannya akan menyebabkan penurunan kinerja mereka. Selain itu, hal ini juga dapat menimbulkan rasa gelisah dan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Dampak yang paling serius adalah bahwa karyawan tidak akan mampu beradaptasi dengan perubahan baru, seperti penggunaan teknologi terbaru dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, hubungan antara karyawan dan perusahaan menjadi terganggu dan loyalitas karyawan menjadi sangat rendah.

Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan koperasi dapat membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional koperasi. Selain itu, pengalaman kerja sebelumnya juga dapat menjadi keuntungan bagi koperasi dalam hal memperoleh karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas yang dibutuhkan. Dengan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang tepat, koperasi dapat memiliki sumber daya manusia berkualitas yang siap menghadapi tantangan masa depan.

Oleh karena itu, koperasi perlu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin untuk menjamin keberhasilan dan kelangsungan usaha koperasi.

Seperti halnya salah satu koperasi konsumen yang berada di Kecamatan Coblong Kota Bandung yaitu Koperasi Dharma Nirmala Mandiri merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan dan jasa. Koperasi Dharma Nirmala Mandiri Kota Bandung berdiri pada tanggal 1 April 1998 dengan Badan Hukum Nomor: 8819/BH/KWK-10/21 yang beralamat di Jl. Cikutra Barat No. 104 Kota Bandung. Koperasi Dharma Nirmala Mandiri sebagai koperasi konsumen yang bekerja sama dengan UPT pengelolaan sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, Saat ini jumlah anggota Koperasi Dharma Nirmala Mandiri sebanyak 1.308 anggota.

Koperasi Dharma Nirmala Mandiri dalam menjalankan usahanya melalui unit-unit yang diharapkan dapat mewujudkan kesejahteraan anggotanya dan mampu menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba. Berikut bentuk dari kegiatan usaha Dharma Nirmala Mandiri diantaranya:

1. Simpan Pinjam
2. Unit Niaga

Koperasi Dharma Nirmala Mandiri dikelola oleh 3 orang pengawas dan 3 orang pengurus diantaranya: ketua, sekretaris dan bendahara, akan tetapi sekretaris mengundurkan diri karena pensiun. Serta memiliki 8 orang karyawan diantaranya: staf administrasi (6 orang), petugas kebersihan (1 orang) dan petugas keamanan (1 orang). Namun, hanya enam orang karyawan staf administrasi yang akan menjadi fokus penelitian.

Dalam kegiatan usahanya Koperasi Dharma Nirmala Mandiri selain melayani anggota juga melakukan kegiatan usaha dengan non anggota, dari unit usaha yang ada hanya unit usaha simpan pinjam yang diperuntukan bagi anggota, sedangkan sisanya dapat dimanfaatkan oleh anggota dan non anggota atau biasa disebut sebagai usaha umum.

Koperasi Dharma Nirmala Mandiri Kota Bandung memiliki Tujuan dimana koperasi bisa dicapai apabila seluruh perangkat koperasi dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik serta didukung oleh manajemen yang kompeten, sehingga sumber daya manusia koperasi dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi koperasi. Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi koperasi ialah melalui pelatihan, yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja karyawan yang meliputi pengetahuan dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para karyawan sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Keberhasilan atau kesuksesan koperasi juga sangat bergantung kepada tingkat pendidikan yang dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut data jumlah karyawan Koperasi Dharma Nirmala Kota Bandung beserta jenjang pendidikannya:

**Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Koperasi Dharma Nirmala Mandiri Kota Bandung**

<b>Keterangan</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Jenjang Pendidikan</b>
Unit Simpan Pinjam	KA. USP	1	SMA
	Bag. Tabungan	1	S1
	Bag. Kredit Uang	1	SMA
Unit Niaga	KA. UN	1	SMA

	Bag. Kredit Barang	1	SMA
	Kasir Mini Market	1	SMA

*Sumber: Data Karyawan Koperasi Dharma Nirmala Mandiri*

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Koperasi Dharma Nirmala Mandiri memiliki 6 orang karyawan yang dimana 3 orang karyawan merupakan bagian dari unit usaha simpan pinjam dan 3 orang karyawan dari unit usaha niaga. Dari setiap karyawan tersebut memiliki jenjang pendidikan yang berbeda. Jenjang pendidikan tersebut dapat dilihat pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri yang masih cukup banyak karyawan dengan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA). Jenjang pendidikan yang berbeda ini mungkin berdampak pada kemampuan dan kompetensi pada masing-masing jabatan yang di duduki. Menurut Mangkunegara (2003:50) menyatakan bahwa **“Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.”**

Kinerja perusahaan yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya faktor kehadiran karyawan di tempat kerja, tingkat absensi yang tinggi tentu akan berdampak terhadap pencapaian yang diharapkan. Tingkat absensi karyawan terebut dapat dilihat pada tabel persentase kehadiran karyawan Koperasi Dharma Nirmala Mandiri:

Berikut adalah tabel persentase kehadiran karyawan Koperasi Dharma Nirmala Mandiri Kota Bandung:



**Tabel 1.2 Persentase Kehadiran Karyawan Koperasi Dharma Nirmala**

No	Bulan	Unit Kerja	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Absen	%
1.	Januari	USP & Niaga	21 Hari	5	1	0,95
2.	Februari	USP & Niaga	20 Hari	5	2	2
3.	Maret	USP & Niaga	21 Hari	5	1	0,95
4.	April	USP & Niaga	19 Hari	5	0	0
5.	Mei	USP & Niaga	21 Hari	5	3	2,86
6.	Juni	USP & Niaga	17 Hari	5	0	0
7.	Juli	USP & Niaga	20 Hari	5	1	1
8.	Agustus	USP & Niaga	22 Hari	5	4	3,64
9.	September	USP & Niaga	20 Hari	5	1	1
10.	Oktober	USP & Niaga	22 Hari	5	4	3,64
11.	November	USP & Niaga	22 Hari	5	6	5,45
12.	Desember	USP & Niaga	19 Hari	5	3	3,16

*Sumber: Data Absensi Karyawan Dharma Nirmala Mandiri*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri cukup baik, akan tetapi dari data persentase kehadiran karyawan masih terdapat tingkat kehadiran karyawan yang masih belum optimal dan ketidakhadiran itu terjadi setiap bulannya. Ketidakhadiran karyawan apapun alasannya tetap mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin sering



karyawan tersebut tidak hadir, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin menurun.

Namun untuk pencapaian hasil kerja karyawan tidak hanya dilihat dari kehadiran saja melainkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Untuk dapat bekerja secara efektif, dan mendapatkan hasil kerja yang maksimal karyawan harus mendapatkan pelatihan, yang dimana pelatihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Koperasi Dharma Nirmala Mandiri mengalami penurunan jumlah pendapatan yang telah direncanakan setiap tahunnya.

Berikut tabel rekapitulasi jumlah pendapatan di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri:

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Pendapatan Unit Simpan Pinjam dan Unit Niaga Koperasi Dharma Nirmala Mandiri**

<b>Tahun</b>	<b>Rencana (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>	<b>Persentase (%)</b>
2019	5.220.820.000	5.072.883.033	0,97
2020	5.348.994.651	3.609.282.710	0,67
2021	3.645.375.537	2.033.320.986	0,55
2022	2.515.672.153	2.566.908.985	1,02
2023	2.632.500.980	2.449.347.808	0,93

*Sumber: Laporan RAT Koperasi Dharma Nirmala Mandiri (2019-2023)*

Berdasarkan Tabel 1.3 rekapitulasi pendapatan Koperasi Dharma Nirmala, bisa disimpulkan dari tahun 2019-2021 pendapatan pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri selalu mengalami penurunan, namun mengalami kenaikan pada tahun 2022 tetapi ditahun 2023 mengalami penurunan kembali. Diduga kurangnya partisipasi anggota dalam melakukan transaksi disebabkan oleh kurangnya kompetensi karyawan, yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam

pelayanan kepada anggota. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan cara koperasi mengadakan pelatihan untuk karyawan, pelatihan yang akan diberikan merupakan suatu kebutuhan karyawan dalam pemahaman terhadap pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan mengasah skill.

Berdasarkan survei pendahuluan penulis menduga beberapa fenomena mendasar pada koperasi Dharma Nirmala Mandiri yaitu diantaranya:

1. Hasil kerja karyawan Koperasi Dharma Nirmala Mandiri saat ini masih kurang maksimal, dilihat dari hasil pekerjaan diharapkan oleh anggota, terlihat pada RAT selama lima tahun terakhir 2019-2023 jumlah pendapatan yang terealisasi belum sesuai dengan target pencapaian koperasi.
2. Belum adanya pelatihan perkoperasian di internal koperasi sehingga belum bisa memaksimalkan target pencapaian koperasi.
3. Kurangnya kemampuan karyawan di bidang digital dan kurangnya kreatifitas karyawan juga mempengaruhi kualitas kerja karyawan, diduga pelatihan mengenai digitalisasi dan kreatifitas karyawan juga diperlukan.

Salah satu faktor dominan yang mempengaruhi hal-hal tersebut diantaranya adalah belum adanya pelatihan tentang dasar koperasi kepada karyawan dari koperasi. Adapun daftar pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan Koperasi Dharma Nirmala Mandiri dapat dilihat ditabel berikut ini:

**Tabel 1.4 Pelatihan Yang Pernah Diikuti Koperasi Dharma Nirmala Mandiri**

<b>Tahun</b>	<b>Pelatihan Yang Diikuti</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2019-2020	Kemampuan Keuangan	1 Karyawan
2021	Pelatihan kemampuan digital	2 Karyawan
2022-2023	Pelatihan Berbasis Uji	1 Karyawan

	Kompetensi	
--	------------	--

*Sumber: Data Koperasi*

Berdasarkan Tabel 1.4 Mengenai program pelatihan yang diikuti karyawan koperasi Dharma Nirmala Mandiri tidak mengalami perubahan dilihat dari tahun 2019-2023. Di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri terdapat 6 orang karyawan, tetapi yang mengikuti pelatihan hanya melibatkan 1 sampai 2 orang karyawan saja, dan itupun pelatihan yang diadakan oleh Dinas Koperasi sedangkan dari koperasi sendiri tidak melakukan pelatihan, sehingga pelatihan yang diikuti tersebut kurang efektif dikarenakan, dari setiap tahunnya hanya diwakili oleh salah satu karyawan saja dan itu terlihat sangat tidak efektif bagi semua karyawan yang ada dikoperasi tersebut.

Upaya pelatihan yang dilaksanakan harus terstruktur atau berjenjang, sehingga terdorong proses internalisasi dan transformasi ilmu pengetahuan bagi koperasi akan semakin baik. Maka dari itu perlu diadakan atau diberikan pelatihan terhadap karyawan untuk mengatasi permasalahan yang berkepanjangan mengenai pemahaman karyawan terhadap pengetahuan tentang koperasi, skill, keterampilan, dan mengasah kemampuan karyawan yang masih kurang maksimal. Dengan mengadakan pelatihan akan menjadikan suatu kebutuhan bagi karyawan dan memberikan manfaat bagi karyawan tersebut dan bagi koperasi. Oleh karena itu, kebutuhan pelatihan harus diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri. Jika pelatihan tidak diberikan, hal ini dapat berdampak negatif pada pangsa pasar dan menghambat kemampuan karyawan

untuk memperluas pasar mereka, yang pada akhirnya menyebabkan koperasi menjadi tidak efektif dan menyebabkan penurunan pendapatan dan keuntungan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya kebutuhan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka diambil judul **“Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang akan diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kebutuhan pelatihan karyawan di Koperasi Dharma Nirmala.
2. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri.
3. Upaya-upaya yang dilakukan koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Dharma Nirmala Mandiri.

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan Kebutuhan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Kebutuhan pelatihan karyawan di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri.
2. Kinerja karyawan di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri.

3. Upaya-upaya yang dilakukan koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi yang berharga dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia (SDM) di koperasi, khususnya dalam konteks analisis kebutuhan pelatihan karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai bagaimana pelatihan dapat secara efektif meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam memberikan masukan yang bermanfaat kepada pihak-pihak berkepentingan, terutama Koperasi Dharma Nirmala Mandiri. Masukan tersebut akan berkaitan dengan analisis kebutuhan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan diharapkan juga dapat menjadi bahan dalam perbaikan dan penyempurnaan pelatihan karyawan.