

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia dapat diwujudkan dengan melaksanakan perbaikan dan peningkatan dibidang ekonomi salah satunya melalui koperasi. Koperasi sebagai soko guru perekonomian Indonesia merupakan salah satu wadah perekonomian yang bertujuan untuk mensejahterakan anggota pada khususnya dan turut mewujudkan perekonomian nasional pada umumnya.

Koperasi berperan sebagai salah satu badan usaha yang menjadi tumpuan harapan perekonomian bagi kebutuhan masyarakat. Kekayaan ini timbul karena telah terbukti bahwa koperasi dapat bertahan dalam suasana tak menentu atau suasana krisis. Selain itu, koperasi juga mempunyai asas sudah membudaya dalam kehidupan masyarakat yaitu asas kekeluargaan yang merupakan salah satu landasan yang kuat, seperti tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 Ayat 1 yang menyatakan bahwa :

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Berdasarkan ketentuan tersebut semakin memperjelas kekuatan hukum yang kuat pada koperasi, dan keberadaan koperasi tidak diragukan lagi sebagai alternatif solusi dalam perekonomian Indonesia yang efektif karena koperasi tidak mengeksploitasi keuntungan-keuntungan untuk individu-individu tetapi bertujuan untuk memakmurkan anggotanya sebagaimana yang menjadi slogan koperasi

yang dicetuskan di kota kecil toade lane, Rochdale, diwilayah Machester, Inggris pada tanggal 24 Maret 1844 yaitu dari anggota, oleh anggota, untuk anggota.

Koperasi dan Usaha Kecil menengah merupakan suatu kekuatan ekonomi yang berbasis kerakyatan yang cukup potensial untuk dapat bersaing dengan kekuatan-kekuatan ekonomi lainnya. Oleh karena itu dalam rangka mencapai tujuannya, koperasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya baik pada aspek internal maupun eksternal organisasi.

Pelaku ekonomi yang tepat bertahan akibat krisis adalah koperasi dan usaha kecil menengah. Koperasi memiliki kedudukan penting sebagai pelaku ekonomi bangsa yang perlu di bina agar dapat berkembang eksistensinya, untuk berperan serta dalam sistem perekonomian koperasi tidak lepas dari dukungan pemerintah seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia 1945 Pasal (33) ayat (4) menyatakan bahwa :

“Perekonomian nasional diselenggarakan berdasarkan atas asas demokratis ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efesiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional”.

Berdasarkan pengertian tersebut peran koperasi dalam perekonomian nasioanal sebagai salah satu pelaku ekonomi diharapkan mampu memberikan peran tersendiri dalam usaha untuk mensejahterakan anggota dan masyarakat pada umumnya untuk memecakan permasalahan nasional yang timbul.

Koperasi juga sebagai salah satu struktur perekonomian negara bisa menjadi suatu kekuatan ekonomi yang mampu meningkatkan perekonomian negara, baik negara maju maupun negara berkembang. Untuk negara yang sedang berkembang, koperasi bisa menjadi tumpuan utama dalam membangun perekonomian, karena koperasi merupakan soko guru perekonomian nasional mempunyai fungsi dan peran penting dalam upaya menumbuhkan iklim perekonomian di masyarakat, maka kesadaran masyarakat untuk dapat mengerti dan dapat memahami tentang koperasi harus terus di upayakan karena dengan eksistensi kehidupan koperasi di harapkan dapat meningkatkan pendapatan riil masyarakat pada berbagai lapisan. Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal (3) yang menyatakan bahwa :

“koperasi bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat masyarakat maju,adil, dan makmur berlandaskan pancasila dan Undang-undang Dasar 1945”

Berdasarkan pasal tersebut, maka salah satu badan usaha yang cocok untuk diterapkan dalam kondisi saat ini adalah koperasi, karena koperasi merupakan sistem ekonomi kerakyatan yang kegiatan usahanya tumbuh dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat. Bertitik tolak dari penjelasan tersebut, koperasi merupakan salah satu bentuk perusahaan yang berpotensi sebagai ekonomi rakyat dan dalam mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi, hal ini menggambarkan bahwa koperasi mempunyai ciri-ciri demokratis, kebersamaan, kekeluargaan dan

keterbukaan, dengan demikian koperasi mempunyai ruang gerak dan kesempatan usaha yang luas menyangkut kepentingan kehidupan ekonomi rakyat.

Koperasi secara Mikro berperan sebagai gerakan ekonomi atau badan usaha. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No.25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal (1) Ayat (1), pengertian koperasi adalah sebagai berikut:

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan asas kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat berdasarkan atas azas kekeluargaan”.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pembinaan terhadap koperasi harus terurus dan terarah, agar koperasi dapat menerapkan prinsip-prinsip secara nyata dan benar sehingga koperasi dapat bersaing dengan usaha lain. Prinsip-prinsip koperasi menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.25 1992 adalah keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka, pengelolaan koperasi dilakukan secara demokratis, pembagian SHU dilakukan secara sebanding dengan besarnya usaha masing-masing anggota, pembagian balas jasa yang terbatas terhadap modal, kemandirian, pendidikan koperasi, dan kerjasama antar koperasi.

Faktor tenaga kerja atau karyawan merupakan inti dari organisasi dan menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Organisasi apapun bentuknya antara karyawan dan organisasi tersebut merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan,

keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri.

Pendayagunaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan dalam koperasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan dan kemampuan organisasi koperasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam pendayagunaan sumber daya karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas SDM dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal.

Sesuai dengan salah satu prinsip koperasi “Pendidikan Perkoperasian” menurut Arifin Sitio Halomoan Tamba (2001:30)

“Agar karyawan berkualitas baik, berkemampuan tinggi, dan berwawasan luas, maka pendidikan adalah mutlak. Pendidikan perkoperasian adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan (menjadi sangat penting) dalam mewujudkan kehidupan berkoperasi, agar sesuai dengan jati dirinya. Inti dari prinsip ini bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia koperasi adalah sangat vital dalam memajukan koperasinya. Didasari dengan hanya kualitas sumber daya manusia koperasi (SDMK) yang baiklah maka cita-cita atau tujuan koperasi dapat diwujudkan. Nampaknya Undang-Undang Republik Indonesia No.25 tahun 1992 mengantisipasi dampak dari globalisasi ekonomi di mana SDMK menjadi penentu utama berhasil tidaknya koperasi melaksanakan fungsi dan tugasnya.

Koperasi harus mampu menciptakan pemerataan pendapatan masyarakat serta menciptakan aktivitas yang berfungsi memberikan pelayanan kebutuhan anggota dan masyarakat yang berada di sekitarnya. Tuntutan persaingan yang ketat dalam dunia bisnis juga menuntut koperasi sebagai suatu badan usaha harus

dapat memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya finansial, fisik dan teknologi sebagai suatu alat dalam melakukan aktivitas usaha dengan mengkombinasikan sumber daya, hal ini merupakan suatu cara dalam menghasilkan output yang maksimal. Salah satu sumber daya yang mampu mengalokasikan dan mengelola segenap sumber daya adalah sumber daya manusia, salah satunya karyawan yang mampu meningkatkan tingkat produktivitas kerjanya, artinya koperasi memiliki karyawan-karyawan yang mempunyai keterampilan, keahlian dan kreatifitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berhasil atau tidaknya penilaian terhadap usaha yang dijalankan koperasi khususnya dibidang ekonomi tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Karyawan merupakan asset yang sangat penting sebagai pengelola usaha dan berfungsi sebagai tenaga operasional dalam menjalankan aktivitas ekonomi. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah pemegang peranan yang vital dalam melaksanakan kegiatan usaha secara efektif dan efisien dan salah satu sumber daya manusia yang mengelola koperasi adalah karyawan koperasi, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan ditunjang oleh kemampuan, keahlian dan keterampilan sesuai dengan bidang dan tugasnya.

Dengan demikian salah satu cara agar dapat terwujud karyawan yang mempunyai kualitas yaitu melalui program pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan secara berkesinambungan dan terarah, baik terhadap pribadi maupun masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapinya. Dengan harapan

setelah diadakan pendidikan dan pelatihan akan mempunyai manfaat yang besar terhadap koperasi dari segi keterampilan, pengetahuan, dan sikap serta perilaku kerja karyawan menjadi lebih baik dan berkembang.

Di Cicalengka kabupaten Bandung ada sebuah koperasi yang sudah berdiri cukup lama sejak 18 Mei 1974 yaitu Koperasi Unit Desa (KUD) SHINTA Cicalengka di desa Cikuya Kecamatan Cicalengka. Koperasi ini masih eksis di tengah persaingan pasar yang sangat tinggi. Saat ini jumlah anggota di Koperasi Unit Desa (KUD) SHINTA Cicalengka mencapai 4772 yang tersebar di Kecamatan Cicalengka dan sekitarnya tetapi yang aktif hanya 350 penurunan anggota yang sangat signifikan tersebut dikarenakan ada yang pindah tempat tinggal dan meninggal. Disini bisa dilihat dari kinerja karyawan dalam pendataan anggota tidak update karena tidak ada pendataan ulang sementara di buku RAT tertulis 4772 anggota tetapi menurut informasi dari pengurus yang aktif hanya 350 orang, disini dapat terlihat bagaimana kinerja karyawan dalam hal pembukuan anggota saja tidak baik.

**Koperasi Unit Desa (KUD) SHINTA berbadan hukum No.5980
A/BH/KWK-10/VIII tanggal 5/VIII/1997.NPWP.No.01.456.537.4-**

421.00.koperasi KUD SHINTA dalam mengembangkan koperasinya KUD SHINTA cicalengka mempercayakan kepada 3 orang pengurus dan 3 orang pengawas dan memiliki 10 karyawan yang tersebar di 3 unit usahanya. Unit usaha KUD SHINTA tersebut diantaranya:

- Unit usaha simpan pinjam
- Unit usaha jasa pembayaran listrik

- Unit usaha perdagangan

KUD SHINTA memiliki 6 cabang yang berada di Kecamatan Cicalengka dan sekitarnya. Dalam menjalankan unit koperasi, pengurus dibantu oleh 10 karyawan yang tersebar di setiap cabang 9 orang karyawan perempuan dan 1 orang karyawan laki-laki. Pada umumnya karyawan-karyawan KUD SHINTA Cicalengka ini merupakan anggota KUD SHINTA Cicalengka. KUD SHINTA dalam mengembangkan koperasinya sama seperti koperasi lain pada umumnya, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia yang kurang memadai. Kualitas sumber daya yang baik merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan koperasi, karena koperasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya dalam mencapai tujuan koperasi.

Salah satu Sumber daya di koperasi adalah karyawan, karyawan KUD SHINTA Cicalengka pada umumnya merupakan lulusan (SMA), hal ini mengakibatkan keterbatasan dalam pengetahuan, pemahaman mengenai perkoperasian, dan manajerial dalam pembukuan kurang karena karyawan yang memiliki pengetahuan dan pemahaman memadai akan membuat kinerjanya lebih baik dalam mendukung koperasi mencapai tujuannya. Kinerja yang dilakukan karyawan KUD SHINTA cicalengka masih relatif rendah.

Dinas koperasi sendiri memiliki program rutin mengenai pendidikan dan pelatihan koperasi untuk meningkatkan kompetensi kinerja karyawan . Karena pendidikan dan pelatihan perkoperasian dapat meningkatkan kinerja karyawan, kinerja karyawan koperasi yang baik yang akan membuat anggotanya

berpartisipasi aktif kepada koperasi. Partisipasi anggota aktif itu akan membuat koperasi itu sehat. Koperasi yang memiliki kinerja karyawan yang baik akan menarik anggota atau non anggota koperasi untuk bertransaksi kepada koperasi dan hal ini membuat pendapatan koperasi setidaknya tiap tahunnya akan naik.

Tetapi yang terjadi di KUD SHINTA sendiri, karyawan belum bisa menarik anggota ataupun non anggota untuk berperan aktif dalam transaksi di KUD SHINTA sehingga yang terjadi pendapatan di koperasi KUD SHINTA sendiri mengalami fluktuasi hal ini dapat di lihat dari perkembangan pendapatan dari semua unit usaha KUD SHINTA dalam waktu 5 tahun terakhir .Berikut adalah data perkembangan tiga unit usaha Koperasi Unit Desa SHINTA.

Tabel 1.1 Perkembangan Pendapatan Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Dari Tahun 2014-2018

Tahun	Unit simpan pinjam Rp	Unit pembayaran listrik Rp	Unit Perdagangan Rp	Jumlah Pendapatan Rp	Peningkatan/ penurunan RP	%
2014	137.618.238	234.080.950	51.550.200	423.249.388	1.615.921	0,38
2015	107.931.500	219.890.434	38.317.750	366.139.684	(57.109.704)	(1.34)
2016	188.404.220	519.960.963	31.916.000	740.281.183	374.142.099	102.18
2017	91.035.900	204.337.710	30.251.000	325.624.610	(414.656.573)	(56.01)
2018	86.550.330	206.134.700	24.821.000	317.506.030	(8.118.580)	(2.49)

Sumber: Laporan Pertanggung Jawaban Pengurus tahun 2014-2018

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat diketahui bahwa selama lima tahun terakhir total pendapatan dari seluruh unit usaha di koperasi KUD SHINTA mengalami fluktuasi, pada tahun 2014 terjadi kenaikan sebesar Rp.1.615.921 atau 0,38% dari tahun sebelumnya 2013, kemudian di tahun 2015 terjadi penurunan

sebesar Rp.57.109.704, atau sebesar 1.34% sedangkan ditahun 2016 terjadi kenaikan cukup drastis sebesar Rp.374.142.099, atau sebesar 102.18%.Kemudian ditahun 2017 terjadi penurunan kembali sangat drastis sebesar Rp.414.656.573 atau sebesar 56.01% dan pada tahun 2018 mengalami penurunan kembali sebesar Rp. 8.118.580 atau sebesar 2.49%

Terjadinya kenaikan dan penurunan ini di duga bahwa kurangnya partisipasi anggota dalam transaksi di KUD SHINTA dan kompetensi karyawan sendiri, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kurang adanya perubahan yang signifikan dalam kinerja karyawan tersebut, sehingga hasil yang diperoleh juga kurang memuaskan. Sebenarnya KUD SHINTA selalu mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan tetapi total yang pernah mengikuti Pendidikan dan pelatihan baru 6 orang dari 10 orang karyawan. Hal ini di karenakan yang 4 orang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan karena menurut informasi dari pengurus karyawan terkadang berhalangan hadir atau ada kepentingan keluarga yang mendesak, sehingga yang pernah mengikuti Pendidikan dan pelatihan hanya 6 orang. Berikut adalah data pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan KUD SHINTA Cicalengka:

Tabel 1.2 Pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan koperasi KUD Shinta

Tahun	Penyelenggara	Jenis pelatihan	Peserta	Jumlah
2011	Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan perdagangan	Peningkatan dan pengembangan jaringan kerjasama usaha koperasi	Karyawan	1
2015	Dekopinda	-peningkatan pengembangan koperasi -	Karyawan	1

2016	1.Dekopinda	-Pelatiham koperasi	Karyawan	1
	2.Pusat KUD Jawa barat	-Pelatihan Perkoperasian	Karyawan	1
	3.pusat KUD Jawa Barat	-Pendidikan dan Pelatihan Koperasi	Karyawan	1
2018	Dekopinda	Pelatihan peningkatan kemampuan berbasis akuntansi dan menejerial kewirausahaan bagi KUMKM Jawa Barat	Karyawan	1

Sumber :laporan pertanggung jawaban pengurus dan pengawas

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa Koperasi Unit Desa (KUD) SHINTA mengikuti beberapa kali pendidikan dan pelatihan, tetapi hasil kinerja karyawan diduga masih belum memuaskan, dalam hal ini bisa di lihat dari total pendapatan dari seluruh unit usaha yang tertera di tabel 1.1 hasil pendapatan selama 5 tahun terakhir fluktuasi, sementara pendidikan dan pelatihan dibutuhkan untuk menciptakan Sumber daya manusia koperasi yang berkualitas dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi, dan berdampak pada kompetensi karyawan setelah mengikuti pelatihan tersebut seperti apa dengan harapan menghasilkan hasil kerja yang baik dan memuaskan. Pelatihan dan pendidikan juga harus memberikan dampak yang bersifat segera dan sangat spesifik terhadap hasil kerja dan harus didasarkan atas kebutuhan organisasi dan budaya organisasi. Salah satu kendala di koperasi KUD SHINTA adalah diadakannya pendidikan dan pelatihan yang diikuti jarang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dan kompetensi karyawan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan tidak berdampak apa-apa terhadap kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil survei pendahuluan dan wawancara kepada pengurus dan karyawan. Berikut adalah garis besar beberapa fenomena yang ada di KUD SHINTA:

1. Mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang USP, dalam pelatihan dan pendidikan tersebut didukung oleh teknologi memadai tetapi di KUD SHINTA sendiri masih menggunakan manual, sehingga tidak bisa mengimplementasikannya..
2. Rata-rata yang mengikuti pendidikan dan pelatihan orangnya itu-itu saja, terkadang karyawan lain suka minta diwakilkan saja sama yang bersedia mewakili setiap ada pelatihan dan pendidikan karyawan karena berhalangan hadir, Sementara mengikuti atau melaksanakannya program pelatihan itu harus didasarkan pada analisis kebutuhan (analisis organisasi, analisis jabatan, dan analisis kualitas individu karyawan) dan tidak bisa diwakilkan begitu saja.
3. Kompetensi karyawan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena tidak ada kesesuaian dalam mengikuti pendidikan dengan kebutuhan karyawan tersebut. Sehingga tidak bisa diimplementasikan di koperasi.

Menurut Lako dan Sumaryati (2002;37) Sumber Daya Manusia yang berkualitas memiliki 4 ciri yaitu: pertama, memiliki kompetensi yang memadai baik dari segi *knowledge*, *skill*, *abilities*, dan *experience*. Kedua, memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, ketiga, dapat bertindak efektif dan efisien dalam melakukan tugasnya. Terakhir dapat bertindak selaras antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya penelitian sebelumnya.

Maka dengan adanya beberapa permasalahan atau fenomena tersebut dan adanya penelitian terdahulu menurut Lakodan Sumaryati penulis tertarik untuk

melakukan penelitian tentang “**ANALISIS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus KUD SHINTA Cicalengka)**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pendidikan dan pelatihan perkoperasian yang diikuti oleh Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta
2. Bagaimana kinerja karyawan pada koperasi Unit Desa (KUD) Shinta
3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh pengurus untuk meningkatkan kinerja karyawan koperasi pada (KUD) SHINTA

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi yang diharapkan dapat memecahkan masalah yang diteliti.

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan permasalahan diatas.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan perkoperasian yang diikuti oleh KUD SHINTA Cicalengka

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan koperasi pada KUD SHINTA Cicalengka
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan koperasi pada KUD SHINTA Cicalengka.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang didapat dari penelitian ini adalah :

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Koperasi yang diteliti untuk menjelaskan gambaran yang jelas mengenai peran pendidikan dan pelatihan perkoperasian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi pada KUD SHINTA Cicalengka.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Peneliti: Untuk menambah pengetahuan sesuai dengan apa yang telah dipelajari dibangku perkuliahan.

Peneliti lain : Sebagai informasi awal dan masukan untuk melakukan pengembangan penelitian dalam bidang perkoperasian.

1.4.3 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Unit Desa (KUD) SHINTA, kompleks pasar, Cicalengka, Bandung, Jawa Barat