

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara yang mempunyai tiga badan usaha yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), dan Koperasi. Ketiga badan usaha ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaiknya sehingga dapat terus dikembangkan demi meningkatnya pembangunan perekonomian nasional.

Perekonomian Indonesia sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 ayat (1) mengatur bahwa **“perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan”**, sehingga dalam hal ini Koperasi dituntut untuk mampu berada dibarisan terdepan dalam sistem perekonomian Indonesia. Pengertian Koperasi menurut Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Pasal 1, yaitu:

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

Koperasi adalah salah satu badan usaha yang tumbuh dikalangan masyarakat sebagai salah satu pilar pembangunan ekonomi nasional, yang memegang peranan penting dalam menumbuhkembangkan potensi ekonomi kerakyatan, dan turut serta membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur. Hal ini sesuai dengan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1992 Pasal 3 mengenai tujuan Koperasi, yaitu:

“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.”

Dalam tujuan tersebut dikatakan bahwa, Koperasi memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Pernyataan ini mengandung arti bahwa, meningkatkan kesejahteraan anggota merupakan program utama Koperasi melalui pelayanan usaha. Jadi, pelayanan anggota merupakan prioritas utama dibandingkan dengan masyarakat umum.

Agar tujuan dari kesejahteraan itu tercapai, maka Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI) membuka atau melaksanakan 4 unit usaha yang terdiri dari Unit Simpan Pinjam yaitu unit Koperasi yang kegiatan usahanya menghimpun dan menyalurkan dana dari dan untuk anggota. Selanjutnya Unit Mini Market yaitu usaha jasa pelayanan dalam penyediaan barang konsumsi yang bisa dimanfaatkan oleh anggota maupun non anggota. Kemudian Unit Kantin yaitu usaha jasa pelayanan dalam penyediaan makanan siap saji, dan unit usaha yang terakhir adalah *Ticketing* yaitu usaha jasa layanan penjualan segala kebutuhan anggota dalam perjalanan kedinasan seperti tiket pesawat terbang, kereta api, maupun travel.

Berdasarkan semua unit usaha yang dijalankan Koperasi, peran anggota dalam hal ini adalah untuk bertransaksi, membeli dan mengonsumsi barang-barang atau jasa yang disediakan oleh Koperasi, sehingga dalam hal ini secara keseluruhan

unit usaha yang dijalankan oleh Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI) cenderung seperti Koperasi konsumen. Tujuan dari Koperasi konsumen itu sendiri adalah meningkatkan daya beli bagi anggota sehingga pendapatan riilnya meningkat. Cara untuk meningkatkan pendapatan riil anggota adalah dengan menawarkan barang atau jasa dengan harga yang lebih rendah daripada yang ditawarkan pesaing, diharapkan anggota dapat terus memanfaatkan semua unit usaha yang ada di Koperasi secara maksimal.

Dalam hal pengelolaan di Koperasi, KPDG-RI mempunyai karyawan berjumlah 11 orang dengan latar belakang pendidikan yang sangat beragam, hal ini sangat memungkinkan jika pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang perkoperasian masih sangat minim. Oleh karena itu, pengurus dalam hal ini merasa perlu untuk melakukan peningkatan pengetahuan karyawan tentang perkoperasian melalui pelatihan kerja. Dapat digambarkan karakteristik karyawan dan pelaksanaan pelatihan yang pernah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Karakteristik Karyawan dan Daftar Pelatihan yang Pernah Diikuti Karyawan

No	Nama	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Pelatihan yang Pernah diikuti
1.	Yoyoh Sobariah	Perempuan	32 tahun 9 bulan	Koordinator Simpan Pinjam	D3 Akuntansi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diklat teknis Jasa <i>Ticketing</i> 2. Penyuluhan Jaminan Kredit Simpan Pinjam 3. Penyuluhan usaha koperasi 4. Bimbingan Teknis pengembangan KPDG-RI

No	Nama	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Pelatihan yang Pernah diikuti
2.	Sudhono Rahardjo	Laki-laki	28 tahun 2 bulan	Koordinator Akuntansi	D3 Akuntansi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi tentang Perpajakan 2. Diklat teknis Jasa <i>Ticketing</i> 3. Diklat Perkoperasian 4. Pelaporan Perpajakan 5. Sosialisasi Program BPJS 6. Bimbingan Teknis pengembangan KPDG-RI
3.	Rina Herawati	Perempuan	25 tahun 4 bulan	Kasir	SMA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diklat teknis Jasa <i>Ticketing</i> 2. Penyuluhan Jaminan Kredit Simpan Pinjam 3. Bimbingan Teknis pengembangan KPDG-RI
4.	Laila Agustiningih	Perempuan	11 tahun 5 bulan	Koordinator Mini Market	D3 Akuntansi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diklat teknis Jasa <i>Ticketing</i> 2. Bimtek Aplikasi Mini Market 3. Diklat Perkoperasian 4. Sosialisasi Program BPJS 5. Bimbingan Teknis pengembangan KPDG-RI

No	Nama	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Pelatihan yang Pernah diikuti
5.	Ermawati	Perempuan	11 tahun 2 bulan	Pelaksana Mini Market	SMA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diklat teknis Jasa <i>Ticketing</i> 2. Bimtek Aplikasi Mini Market 3. Penyuluhan usaha koperasi 4. Bimbingan Teknis pengembangan KPDG-RI
6.	Muchamad Ikhsan	Laki-laki	2 tahun 11 bulan	Pelaksana Mini Market	SMA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diklat teknis Jasa <i>Ticketing</i> 2. Bimtek Aplikasi Mini Market 3. Pengembangan Usaha Bidang Permodalan 4. Workshop Pengembangan Jaringan Usaha Bagi Gerakan Koperasi Dan Pemasaran Dan Promosi Koperasi Tahun 2017 5. Penataan toko Koperasi 6. Bimbingan Teknis pengembangan KPDG-RI
7.	Rizal Maulana	Laki-Laki	3 tahun 3 bulan	Pelaksana Mini Market	SMA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diklat teknis Jasa <i>Ticketing</i> 2. Bimtek Aplikasi Mini Market

No	Nama	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Pelatihan yang Pernah diikuti
						3. Diklat Perkoperasian 4. Sosialisasi Program BPJS 5. Bimbingan Teknis pengembangan KPDG-RI
8.	Marlina Devita	Perempuan	4 tahun 9 bulan	Administrasi Umum	D3 Akuntansi	1. Diklat teknis Jasa <i>Ticketing</i> 2. Diklat Perkoperasian 3. Sosialisasi Program BPJS 4. Bimbingan Teknis pengembangan KPDG-RI
9.	Asep Kurnia	Laki-laki	30 tahun 4 bulan	Pembantu Umum	SMP	1. Diklat teknis Jasa <i>Ticketing</i> 2. Penyuluhan usaha Koperasi 3. Bimbingan Teknis pengembangan KPDG-RI
10.	Umar Setyadi	Laki-laki	1 tahun	Calon Pegawai	S1 Teknik Industri	1. Bimbingan Teknis pengembangan KPDG-RI
11.	Adhi Ramadhan	Laki-laki	1 tahun	Calon Pegawai	SMA	1. Bimbingan Teknis pengembangan KPDG-RI

Sumber: *RAT Tahun Buku 2018*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja belum sepenuhnya merata kepada semua karyawan, hal ini dikarenakan karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan itu berdasarkan pada analisis pekerjaan dan

analisis individualnya. Setiap pelatihan yang ada disesuaikan dengan jabatan karyawannya masing-masing, dan juga bergantian dengan karyawan yang baru bekerja sehingga dapat meningkatkan ilmu pengetahuan tentang perkoperasian.

Pelatihan ini hendaknya diberikan secara merata kepada seluruh karyawan, baik bagi karyawan baru ataupun karyawan lama. Karyawan baru tentu sangat membutuhkan program pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugasnya yang akan menjadi kewajibannya. Tanpa adanya pelatihan, sulit bagi karyawan tersebut mengenal dengan baik pekerjaannya. Begitu juga dengan karyawan lama, membutuhkan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan kepada pengurus di Koperasi KPDG-RI melakukan penilaian kinerja karyawan dengan melihat dari proses kerja hingga hasil akhir. Pengurus dalam hal ini mempunyai penilaian tersendiri mengenai kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan kerja sama, kejujuran, ketaatan, kehadiran, dan kemampuan berkomunikasi. Jika dilihat berdasarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan setiap harinya, karyawan mampu dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas rutin yang diberikan oleh pengurus, tetapi masih dinilai kurang oleh pengurus karena karyawan masih banyak yang menunda pekerjaannya sehingga setiap pekerjaan yang diberikan tidak selesai dalam satu hari atau sesuai target yang telah ditetapkan.

Selanjutnya dalam kualitas pekerjaan dan ketepatan waktunya dalam menyelesaikan pekerjaan pun masih dinilai kurang, karena karyawan banyak

melakukan kesalahan terutama dalam pencatatan laporan keuangan, sehingga jadwal untuk melaksanakan RAT diundur hampir 2 bulan dari waktu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pengurus karena pengurus harus melakukan pengecekan kembali atas kesalahan dari pencatatan laporan keuangan tersebut.

Jika dilihat dari kemampuan kerja samanya, dinilai cukup baik oleh pengurus, karyawan dapat bekerja sama dalam suatu organisasi dengan baik dan dapat beradaptasi dengan semua karyawan lainnya dengan hubungan yang baik dan profesional. Selanjutnya jika dilihat dari kejujuran dan ketaatan, penilaiannya *subjectif* tergantung dari siapa yang menilainya, tetapi pengurus menilai bahwa semua karyawan yang ada saat ini jujur, dan taat terutama dalam beribadah.

Jika dilihat berdasarkan absensi, di Koperasi KPDG-RI tidak melakukan sistem absensi secara tertulis, dikarenakan selama KPDG-RI berjalan sampai dengan saat ini, tidak pernah ada masalah yang sangat fatal dan juga jumlah karyawan yang sedikit sehingga para pengurus Koperasi merasa lebih mudah untuk mengontrol kehadiran karyawan setiap harinya. Meskipun tidak ada data absensi secara tertulis, tetapi para pengurus Koperasi tetap memberikan teguran secara lisan kepada karyawannya yang tidak disiplin.

Seperti yang diungkapkan oleh pengurus, 6 dari 11 karyawan diketahui sudah mendapatkan teguran secara lisan sebanyak 2 kali akibat dari tidak disiplin dalam kehadiran kerja. Dalam hal ini, 4 karyawan mendapat teguran karena terlambat masuk kerja yang dimulai pada pukul 08.00 pagi sedangkan karyawan hadir pukul 09.00 pagi, 2 karyawan lainnya mendapat teguran karena pulang kerja lebih awal tanpa memberikan alasan yang jelas. Selain itu, pengurus mengatakan

sering kali melihat para karyawan yang menggunakan ponsel pada saat jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan masih sangat rendah sehingga membuat pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dengan tepat waktu dan pelayanan kepada anggota pun menjadi terhambat yang dapat menurunkan kualitas kinerja dari karyawan tersebut.

Selanjutnya, anggota seringkali mengeluhkan bahwa karyawan kurang informatif dalam memberikan penjelasan maupun informasi kepada anggota, sehingga sering terjadi kesalahpahaman hubungan komunikasi antara karyawan dengan anggota. Dalam hal ini pengurus menilai bahwa kinerja karyawan rendah karena tidak bisa memberikan pelayanan yang prima kepada anggota. Pengurus mengakui hal ini terjadi karena adanya pengetahuan yang minim tentang perkoperasian, maka dalam hal ini pengurus dirasa perlu untuk melakukan pelatihan kepada karyawan untuk meminimalisir kesalahpahaman yang terjadi antara karyawan dengan anggota.

Berdasarkan hal tersebut, KPDG-RI menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan Koperasi. Keterbatasan jumlah dan keahlian karyawan tersebut membuat Koperasi ini membutuhkan para karyawan yang berpotensi untuk dapat mendukung kegiatan perkoperasian dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Dan salah satu cara untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas adalah dengan diikutsertakannya karyawan dalam program pelatihan agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang pada akhirnya dapat membantu dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka dilakukan penelitian dengan mengambil judul **“Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kerja yang pernah diikuti oleh karyawan di Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI).
2. Bagaimana tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan kerja.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI).
4. Upaya apa yang harus dilakukan oleh pengurus di Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI) untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan secara menyeluruh mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI) dengan cara mendeskripsikan dan menganalisis data yang diperlukan untuk memberikan suatu gambaran dalam pemecahan masalah yang akan diteliti.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan pelatihan kerja yang pernah diikuti oleh karyawan di Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI)
2. Tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan kerja
3. Kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI)
4. Upaya apa yang harus dilakukan oleh pengurus di Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI) untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi aspek teoritis (keilmuan) maupun bagi aspek praktis (gunalaksana), yaitu sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu khususnya untuk ilmu manajemen sumber daya manusia, serta dapat dijadikan referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan masukan-masukan dan manfaat bagi Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI) dalam hal pelaksanaan pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.