

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dan sebagai alat demokrasi, koperasi berperan aktif dalam perjuangan ekonomi tersebut. Koperasi dan perkoperasian selalu melebarkan tahap – tahap arah pembangunan yang digariskan dalam Garis – Garis Besar Haluan Negara (GBHN). Koperasi diharapkan dapat menempatkan diri sebagai soko guru perekonomian Indonesia. Berdasarkan azas kekeluargaan dan gotong royong koperasi adalah badan usaha yang membantu pengembangan dan pertumbuhan ekonomi maka kehadiran koperasi di lingkungan masyarakat mempunyai peranan yang majemuk yaitu:

- 1) Koperasi sebagai lembaga ekonomi. Artinya kepentingan kelompok masyarakat yang menjadi anggotanya diupayakan oleh koperasi untuk dipenuhi.
- 2) Koperasi sebagai sarana pendidikan. Yang dimaksudkan yaitu koperasi berupaya turut mengubah sistem nilai yang ada di masyarakat kepada suatu kebersamaan,
- 3) Koperasi sebagai sarana pendemokrasian masyarakat. Artinya sebagai suatu upaya yang ingin dicapai melalui masalah kepentingan masyarakat, pemerataan dan keadilan sosial.

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 pengurus 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 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. Pelatihan berbeda dengan pendidikan yaitu, pendidikan merupakan persiapan calon anggota untuk keperluan organisasi. 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.

Salah satu koperasi yang ada di Jawa Tengah adalah Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 22, Bejen, Bantul, Kec. Bantul, Kab. Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara memiliki Badan Hukum 911A/BA/XI koperasi ini beranggotakan para anggota POLRI dan PNS POLRI. Saat ini Primkoppol Bhakti Yasa Bhara memiliki

1.582 anggota. Berikut adalah data jumlah pengawas, pengurus dan karyawan yang ada di Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara beserta jenjang pendidikannya.

**Tabel 1. 1 Jumlah Pengawas, Pengurus dan Karyawan Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Jenjang Pendidikan</b>
Pengawas	Pengawas 1	S1
	Pengawas 2	SMA
	Pengawas 3	S1
Pengurus	Ketua	SMA
	Sekretaris 1	SMA
	Sekretaris 2	SMA
	Bendahara	SMA
Karyawan	Juru Buku	SMA
	Karyawan Toko 1	SMA
	Karyawan Toko 2	SMA

*Sumber: Laporan RAT Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara*

Berdasarkan tabel di atas, Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara memiliki 3 Pengawas, 4 Pengurus dan 3 karyawan yang memiliki jenjang pendidikan yang berbeda. Hal ini bisa saja berpengaruh terhadap kemampuan maupun kompetensi pada masing – masing jabatan yang di duduki.

Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara memiliki dua unit usaha yaitu Unit Toko dan Unit Simpan Pinjam. Selain melayani anggota pada Unit Toko juga melayani non anggota dengan pembayaran tunai. Unit Toko ini hanya menyediakan beberapa barang seperti kebutuhan untuk seragam polisi, roko, macam – macam deterjen dan ATK.

Sedangkan banyak anggota yang tinggal di sekitar koperasi mengeluhkan beberapa barang pokok yang tidak disediakan oleh koperasi. Tetapi untuk melakukan pengadaan barang yang di butuhkan oleh anggota, pencatatan yang masih dilakukan secara manual, membuat karyawan merasa belum sanggup dikarenakan pencatatan yang akan semakin bertambah. Selain menjadi karyawan koperasi, karyawan pada Unit Toko juga mengemban tugasnya di kepolisian, sehingga mereka merasa sulit jika harus mengelola barang lebih banyak secara manual.

Anggota Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara tersebar di beberapa kantor yaitu di Polres Bantul dan 17 Polsek di Kabupaten Bantul. Dalam dalam menjalankan kegiatannya, unit Toko Koperasi Bhakti Yasa Bhara dinilai kurang optimal dan memiliki partisipasi yang belum optimal. Berikut data partisipasi anggota di Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara

**Tabel 1. 2 Jumlah Partisipasi Anggota Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara Tahun 2022**

<b>Unit</b>	<b>Wilayah Kantor</b>	<b>Jumlah Anggota (Orang)</b>	<b>Jumlah Partisipasi Anggota (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
Unit Toko	Polres Bantul & Polsek Bantul	711	98	14 %
Unit Simpan Pinjam	Polres Bantul & 17 Polsek di Kab. Bantul	1.528	1.273	80,5%

*Sumber: Laporan RAT Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara Tahun 2022*

Berdasarkan data di atas, pada Unit Toko hanya ada 2 kantor yang memiliki kemungkinan untuk berpartisipasi di Unit Toko yaitu Polres Bantul dan Polsek Bantul. Sedangkan pada Unit Simpan Pinjam semua kantor memungkinkan untuk berpartisipasi. Dapat disimpulkan bahwa partisipasi anggota pada Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara di Unit Toko sangat rendah. Pada tahun 2022 partisipasi anggota hanya 13% ( 98 dari 711 orang ). Salah satu faktor mengapa Unit Toko harus diteliti lebih lanjut yaitu jauhnya perbandingan partisipasi anggota pada Unit Toko dan Unit Simpan Pinjam.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan, rendahnya partisipasi anggota pada Unit Toko juga sangat mempengaruhi pendapatan di Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara. Berikut merupakan tabel Pendapatan Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara pada Unit Toko dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

**Tabel 1. 3 Anggaran Pendapatan Belanja Di Unit Toko Pada Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara**

<b>Tahun</b>	<b>Rencana</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase</b>
2018	50.000.000	33.539.125	67 %
2019	40.000.000	24.084.622	60 %
2020	27.000.000	23.482.432	87 %
2021	24.000.000	17.503.325	72 %
2022	20.000.000	18.834.650	94 %

Sumber: Laporan RAT Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara Tahun 2018-2022

Berdasarkan data anggaran pendapatan belanja di atas, bisa disimpulkan dari tahun 2018 – 2022 pendapatan pada Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara di Unit Toko selalu mengalami penurunan. Berdasarkan data yang ada dan wawancara

awal dengan pengurus, belum optimalnya kinerja karyawan di Unit Toko Koperasi Primkoppel Bhakti Yasa Bhara di duga karena kompetensi karyawan yang belum memadai seiring dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Pengurus menyatakan bahwa untuk meningkatkan kompetensi karyawan dibutuhkan pelatihan bagi para karyawan.

Menurut informasi yang di dapatkan dari, karyawan toko yang bertanggung jawab untuk mengelola toko sudah pernah mengikuti pelatihan pada tahun 2016. Pelatihan yang diikuti adalah pelatihan mengenai “Pelatihan Anggota Baru Koperasi”. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pelatihan dalam jangka waktu yang lama dan pelatihan yang pernah diikuti tidak sesuai dengan kebutuhan pada Unit Toko. Untuk meningkatkan partisipasi anggota dan pedapatan pada Unit Toko maka berdasarkan informasi yang sudah ada, perlu penelitian lebih lanjut mengenai kompetensi pada karyawan Unit Toko yang diduga membutuhkan pelatihan manajerial. Kurangnya kemampuan karyawan di bidang digital dan kurangnya kreatifitas karyawan juga mempengaruhi kualitas kerja karyawan, diduga pelatihan mengenai digitalisasi dan kreatifitas karyawan juga diperlukan.

Dengan fenomena yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Unit Toko pada Koperasi Primkoppel Bhakti Yasa Bhara dengan judul **“Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja”** (Studi Kasus pada Unit Toko Koperasi Primkoppel Bhakti Yasa Bhara Kabupaten Bantul, Yogyakarta).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memiliki pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan pada Unit Toko Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara.
2. Bagaimana kebutuhan pelatihan pada Unit Toko Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara.
3. Pelatihan apa yang dibutuhkan oleh karyawan pada Unit Toko Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada unit toko Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

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

1. Kebutuhan pelatihan karyawan Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara pada Unit Toko.
2. Kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara pada Unit Toko.

3. Mengetahui pelatihan apa yang dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Aspek 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. Aspek Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam memberikan masukan yang bermanfaat kepada pihak-pihak berkepentingan, terutama Koperasi Primkoppol Bhakti Yasa Bhara. Masukan tersebut akan berkaitan dengan analisis kebutuhan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.