

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi semua jenis usaha baik itu usaha besar, KUKM (Koperasi Usaha Kecil Menengah) dihadapkan pada kondisi persaingan yang lebih kompetitif. Kondisi ini menuntut para pelaku usaha untuk lebih bersifat kreatif dan inovatif didalam menentukan dan mengembangkan kebijakan usaha guna menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam sejarah perkembangan perekonomian di Indonesia, koperasi memiliki peranan yang cukup berarti. Dari beberapa contoh kasus tentang Koperasi memperlihatkan bahwa keadaan koperasi tidak saja menguntungkan pada anggota Koperasi tetapi juga telah berperan dalam penyerapan tenaga kerja dan memberikan tingkat kesejahteraan yang lebih baik untuk komunitas dimana Koperasi tersebut berada.

Struktur perekonomian Indonesia membagi kegiatan ekonomi menjadi tiga (3) kelompok yaitu badan usaha Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Dari ketiga kekuatan ekonomi nasional tersebut pemerintah mengharapkan agar dikembangkan menjadi komponen-komponen yang saling mendukung dan terpadu didalam sistem ekonomi nasional.

Pengembangan ekonomi nasional dalam rangka mencapai tujuan, tidak dapat terlepas dari koperasi sebagai salah satu bagian dari sistem perekonomian

Indonesia. Dengan berkerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan anggotanya. Hal ini pun sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 3 mengenai tujuan koperasi yaitu :

**Koperasi bertujuan mewujudkan 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.**

Koperasi Unit Desa merupakan kesatuan ekonomi terkecil dari kerangka pembangunan pedesaan yang merupakan suatu wadah organisasi dan pengembangan bagi berbagai kegiatan ekonomi di wilayah bersangkutan. Dengan kata lain Koperasi Unit Desa dapat diartikan sebagai gabungan-gabungan usaha bersama koperasi-koperasi Desa yang terdapat di wilayah unit desa.

Secara khusus, koperasi pertanian di Indonesia terutama melalui Koperasi Unit Desa (KUD) telah mendapat tugas sebagai fasilitas untuk turut mendukung pembangunan ekonomi pedesaan. Keberadaan dan perkembangan KUD juga telah menjadi simbol dari keberadaan dan perkembangan koperasi pertanian di Indonesia serta sangat erat kaitannya dengan program dan peran pemerintah dalam pembangunan pertanian dan pedesaan. Secara umum KUD dinilai telah memberikan dukungan yang signifikan terhadap keberhasilan pembangunan pertanian yang berorientasi pada peningkatan produksi, khususnya perkebunan kelapa sawit karena melalui kegiatan-kegiatan yang

dilakukan KUD telah memberikan manfaat yang besar kepada para petani di pedesaan.

Setiap koperasi selalu berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Tujuan koperasi akan terpenuhi apabila didukung oleh kualitas manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset koperasi yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap Koperasi, hal ini disebabkan karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan alat penggerak operasional perusahaan dengan segala fasilitas perusahaan atau organisasi yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan mempermudah terwujudnya tujuan suatu perusahaan/organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dimaksud adalah karyawan, mengingat karyawan merupakan salah satu hal yang terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Syarat penting untuk menjadi karyawan koperasi adalah orang yang sesuai dengan keahliannya masing-masing yang dibutuhkan oleh pekerjaannya, dan dengan tujuan agar tidak ada pemborosan dalam pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang bekerja di koperasi (Sukamdiyo, 1999:92-93).

Mengingat begitu pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka untuk menciptakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkompeten perusahaan dapat memberikan pengembangan melalui pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang diarahkan terhadap pembelajaran organisasi, baik dalam manajerial maupun individual. Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan organisasi untuk berubah. Pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut dititikberatkan pada peningkatan *skill*, *knowledge*, dan *attitude* yang implementasinya dilakukan dengan melaksanakan program pelatihan.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu adanya pelatihan. Tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kualitas kerja, keterampilan, produktivitas kerja dan pengetahuan dari setiap karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan (Triyono, dalam jurnal Nathalia Angkasa dan Roy setiawan). Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan karyawan yang tepat dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami beberapa hal terkait pekerjaannya.

Pada dasarnya pelatihan merupakan bagian integral pada sistem pengembangan umum, dalam aplikasinya berbeda karena pelatihan dimaksudkan bagi pegawai tingkat bawah atau pelaksana sedangkan pengembangan di berlakukan bagi pegawai manajerial. Sehingga diharapkan melalui pelatihan tersebut dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku dan hal ini juga perlu mendapatkan dukungan secara organisasi dengan tujuan menekan biaya operasi, pelayanan lebih efisien dan meningkatkan efektivitas tenaga kerja (pegawai). Itu sebabnya tanggung jawab pelatihan terletak pada tenaga lini atau staf.

Istilah efektif (*effective*) berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab, dan mujur. Dari sederetan arti tersebut, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja secara efektif. Efektivitas menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektivitas itu. Jadi efektivitas kerja karyawan adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di KUD Bina sejahtera Kabupaten Pelalawan Riau.

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan KUD Bina Sejahtera Kabupaten Pelalawan Riau. Berbadan Hukum : No. 112/BH/DISKOP/IV:5/X/2006 yang beranggotakan 618 dimana anggota

tersebut sesuai dengan data kapling 618 KK. Atas kepemilikan kebun plasma 618 KK (21236 Ha) lahan kebun sawit. Mempunyai 3 pengurus, 3 badan pengawas, 4 badan pembimbing dan penasehat serta 11 karyawan. Adapun bidang usaha KUD Bina Sejahtera yaitu :

1. Waserda.
2. Angkutan Tandan Buah Segar.
3. Pengadaan Sarana Produksi.
4. Simpan Pinjam.

Adapun target Sisa Hasil Usaha (SHU) yang terealisasi pada KUD Bina Sejahtera Kabupaten Pelalawan Riau dari tahun 2013-2017 dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 1.1. Target dan Realisasi SHU KUD Bina Sejahtera**

Tahun	Target SHU (Rp)	Realisasi SHU(Rp)	Efektivitas%
2013	923.000.000	1.304.081.659	141
2014	1.050.000.000	1.391.769.082,68	133
2015	1.370.500.000	1.346.419.340,81	98
2016	1.134.000.000	980.693.506,52	86
2017	1.596.000.000	1.516.302.483,97	95

*Sumber : RAT KUD Bina Sejahtera Riau Tahun 2013-2017*

Dari table 1.1 dapat diketahui pada tahun 2013 dan 2014 persentase SHU sudah mampu melampaui target dengan pencapaian sebesar 141% dan 133% sedangkan untuk tahun 2015 SHU mengalami penurunan yang signifikan, dengan pencapaian 98%. Dan untuk tahun berikutnya yaitu tahun 2016 tetap mengalami penurunan yaitu 86%. Pada tahun 2017 tingkat pencapaian SHU mengalami peningkatan namun masih dibawah 100% yakni sebesar 95%. Hal

ini menunjukkan bahwa realisasi SHU setiap tahunnya mengalami ketidakstabilan dan jika terus dibiarkan maka akan berdampak pada tahun-tahun berikutnya. Menurut Danim (2004) efektifitas kerja sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal berkaitan dengan kemampuan anggota-anggota untuk memilih atau melakukan sesuatu yang tepat demi kepentingan bersama. Artinya jika realisasi tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan membuktikan penurunan efektifitas kerja karyawan. Hal ini di duga kemampuan karyawan yang belum memadai dilihat dari kemampuan keterampilan sehingga mendorong koperasi menyelenggarakan pelatihan di koperasi (*in house*).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Menurut penelitian yang dilakukan Edi Yuniarto pada tahun 2007 berjudul *Evaluasi Program Pelatihan Teknis Komputer bagi Pegawai Universitas Gadjah Mada pada Unit Pelaksana Teknis Komputer Universitas Gadjah Mada Yogyakarta* menunjukan hasil bahwa pelatihan teknis komputer sangatlah dibutuhkan, motivasi peserta tinggi serta materi pelatihan sangatlah bermanfaat untuk menunjang kinerja bagi pegawai pada unit pelaksana teknis pusat komputer Universitas Gadjah Mada.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang telah peneliti lakukan ternyata terdapat masalah yang menyangkut efektivitas kerja karyawan sebelum dilakukanya pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja karyawan yang masih kurang memuaskan dari karyawan KUD Bina Sejahtera, sehingga ada anggota/nasabah Koperasi yang mengeluh karena dibiarkan menunggu terlalu lama.

Contoh Masalah di KUD Bina Sejahtera :

Ada anggota/nasabah koperasi yang mengeluh terhadap pelayanan karyawan bagian setoran simpanan karena membiarkan buku setoran simpanannya tertumpuk oleh orang lain sehingga mengakibatkan anggota/nasabah tersebut menunggu lebih lama.

2. Ketepatan waktu karyawan yang masih kurang, sehingga karyawan masih banyak menunda-nunda pekerjaan dan tidak berkerja secara bersungguh-sungguh pada tugas yang telah diberikan.

Contoh masalah di KUD Bina Sejahtera :

Data setoran pinjaman yang telah diperoleh seharusnya segera diinput pada hari yang sama agar tidak terjadi kesalahan dalam penyamaan jumlah pinjaman yang ada di buku dengan yang ada di komputer, tetapi karyawan malah menumpuknya dan baru menginput pada hari berikutnya.

**Tabel 1.2. Keterlambatan Penginputan Data Setoran Pinjaman Di KUD Bina Sejahtera Kec.Ukui-Riau**

Jenis keterlambatan	Target waktu	Realisasi
Penginputan data setoran pinjaman	1 hari	2 hari
Penginputan data setoran simpanan	1 hari	2 hari

*Sumber: KUD Bina Sejahtera Kec.Ukui-Riau, 2018*

Masalah-masalah tersebut disebabkan oleh pelatihan yang diberikan pihak KUD Bina Sejahtera kepada karyawan kurang efektif, yaitu seperti:

1. Metode pelatihan yang digunakan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Seperti pada KUD Bina Sejahtera metode pelatihan yang digunakan yaitu metode pelatihan *Lecture* (ceramah atau kuliah). *Lecture* (ceramah atau kuliah) yaitu metode kuliah yang diberikan kepada peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan, sedangkan peserta pelatihan mencatatnya serta mempersepsikannya. Metode kuliah merupakan suatu metode tradisional karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta pengembangan bersikap pasif. Teknik kuliah ini cenderung diterapkan dengan komunikasi searah saja. Sedangkan tidak semua karyawan di KUD Bina Sejahtera dapat langsung menguasai teori-teori yang telah disampaikan oleh pelatih sehingga tujuan dari pelatihan belum tercapai dengan baik dan maksimal. Karena mengingat karyawan Koperasi ada yang berumur lebih dari 40 tahun dan karena faktor usia dapat mempengaruhi daya pikir manusia.
2. Motivasi dan kesiapan karyawan yang belum maksimal dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan, sehingga masih kurangnya akan kesadaran karyawan Koperasi terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja pengurus dan karyawan KUD Bina Sejahtera mengikuti beberapa pelatihan. Beberapa pelatihan yang

telah diikuti oleh pengurus dan karyawan KUD Bina Sejahtera dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 1.3. Pelaksanaan pelatihan yang diikuti KUD Bina Sejahtera**

No	Tahun	Jenis pelatihan	Jumlah peserta yang mengikuti	Penyelenggara pelatihan
1	2010	Pelatihan komputerisasi	2 pengurus dan 2 orang karyawan	Dinas koperasi dan UMKM, Pelalawan, Riau
2	2012	Pelatihan perkoperasian	3 pengurus dan 4 karyawan	Dinas koperasi dan UMKM, Pekanbaru, Riau
3	2015	Pelatihan akuntansi	3 pengurus dan 3 karyawan	Dinas koperasi dan UMKM, Pelalawan, Riau
4	2017	Pelatihan perkoperasian	11 karyawan	KUD Bina Sejahtera Kabupaten Pelalawan

*Sumber : pengurus KUD Bina Sejahtera*

Berdasarkan survey pendahuluan pelaksanaan pelatihan yang telah diikuti oleh KUD Bina Sejahtera telah dilaksanakan penyelenggaranya dari pihak eksternal maupun internal. Pelatihan yang dilaksanakan pihak eksternal diikuti oleh pengurus dan karyawan untuk pelatihan internal yaitu KUD Bina Sejahtera menyelenggarakan pelatihan hanya untuk karyawan dengan pelatih/instruktur pelatihan pengurus koperasi Bina Sejahtera. Dasar pengiriman dari pihak eksternal merupakan undangan, sedangkan pelaksanaan pelatihan internal atas dasar kebutuhan koperasi. Untuk mengetahui keberhasilan pelatihan dapat dilihat dengan cara tinjauan.

KUD Bina Sejahtera belum sepenuhnya melakukan tinjauan hasil pelatihan yang telah diselenggarakan hal ini disebabkan karena masih banyaknya

pengurus dalam menjalankan pekerjaan rutinnnya. Dilaksanakannya tinjauan pelatihan agar koperasi dapat mengetahui nilai dan manfaat yang diperoleh melalui pelatihan sekaligus sebagai usaha mempertahankan dan meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

Dari pemaparan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh di KUD Bina Sejahtera Kabupaten Pelalawan Riau dengan judul **“Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Kerja yang Diselenggarakan Oleh Koperasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diteliti yang diuraikan dalam latar belakang penelitian, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan yang dilakukan di KUD Bina Sejahtera.
2. Bagaimana efektivitas kerja karyawan yang dilakukan di KUD Bina Sejahtera dilihat dari kuantitas, kualitas, dan waktu.
3. Apakah pelaksanaan pelatihan kerja karyawan dalam mencapai efektivitas kerja karyawan KUD Bina Sejahtera.

## **1.3. Maksud dan Tujuan**

### **a. Maksud Penelitian**

Setelah mengidentifikasi masalah, penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan secara menyeluruh tentang pelaksanaan pelatihan kerja

karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada KUD Bina Sejahtera.

#### **b. Tujuan Penelitian**

1. Pelaksanaan pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan yang dilakukan di KUD Bina Sejahtera.
2. Efektivitas kerja karyawan pada KUD Bina Sejahtera
3. Pelaksanaan pelatihan kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja pada karyawan KUD Bina Sejahtera.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

##### **a. Kegunaan Teoritis**

Memberikan manfaat, menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama Kuliah. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai ilmu Koperasi khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

##### **b. Kegunaan Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi koperasi yang bersangkutan serta koperasi lainnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelatihan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.