

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan ekonomi merupakan pembangunan yang sangat penting yang harus dikembangkan. Melalui pembangunan ekonomi diharapkan dapat mewujudkan perbaikan dan peningkatan kesejahteraan rakyat. Sejalan dengan itu, Indonesia merupakan negara yang menganut sistem demokrasi ekonomi pancasila. Dimana sistem ekonomi ini harus mengikuti kaidah-kaidah pembangunan ekonomi yang mengarah kepada pembangunan ekonomi nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Perkembangan ekonomi global semakin cepat seiring cepatnya arus informasi dan perkembangan teknologi yang sangat berpengaruh besar pada pertumbuhan ekonomi dunia. Sektor koperasi dalam perekonomian Indonesia memegang peranan penting terutama dalam pembangunan ekonomi rakyat karena merupakan organisasi yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan rakyat. Koperasi dilihat dari asal katanya berasal dari *Co* yang berarti bersama dan *operation* yang berarti bekerja. Dengan demikian arti kata koperasi adalah bekerjasama. Dari kata ini, pada umumnya koperasi dapat didefinisikan sebagai perkumpulan atau organisasi yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang secara sukarela bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Tantangan dan peluang dalam menghadapi era globalisasi yang ditandai oleh liberalisasi perdagangan menuntut koperasi untuk meningkatkan profesionalisme yang dicirikan oleh meningkatnya efisiensi usaha, produktivitas cukup tinggi dan lebih inovatif tanpa harus meninggalkan identitasnya sebagai organisasi ekonomi rakyat yang dibangun bagi peningkatan kesejahteraan anggota sebagai pemilik sekaligus sebagai pelanggan. Keadaan tersebut memberikan peluang bagi koperasi untuk berperan didalamnya, karena koperasi merupakan salah satu pelaku ekonomi yang diharapkan menjadi soko guru perekonomian nasional, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan.”**

Asas kekeluargaan dalam koperasi memberikan arti bahwa segala sesuatu di dalam koperasi dikerjakan oleh semua dan untuk semua. Selain itu, karena koperasi timbul dari adanya tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan anggota, maka usaha koperasi adalah usaha yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota. Keberhasilan usaha koperasi ini akan sangat bergantung kepada anggota-anggotanya, karena anggota koperasi merupakan pemilik dan sekaligus pengguna jasa koperasi. Oleh karena itu, partisipasi anggota dalam koperasi merupakan faktor penentu dalam kehidupan koperasi. Setiap anggota koperasi berhak untuk memanfaatkan pelayanan yang sama dari koperasinya. Hak lain dari anggota adalah mendapatkan keterangan mengenai perkembangan koperasi menurut ketentuan dalam anggaran dasar. Hal ini dapat

menjadi koreksi bagi pengurus jika ternyata koperasi yang dikelolanya tidak banyak mengalami kemajuan.

Pada saat ini perkembangan koperasi masih kurang mendapat perhatian, karena koperasi menunjukkan kinerja yang kurang dan citra yang tidak lebih baik dari sebelumnya. Situasi ini merupakan salah satu bukti bahwa komitmen pemerintah masih kurang dalam pembangunan dan pengembangan koperasi. Oleh karena itu, sistem manajemen koperasi yang diterapkan harus memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dan motivasi yang tinggi serta kekompakan kerja dari seluruh unsur pelaksana manajemen. Pendayagunaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan pada 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.

Koperasi sebagai wadah ekonomi rakyat diharapkan dapat turut serta dalam mengurangi berbagai ketimpangan ekonomi, melaksanakan pemerataan guna mencapai pertumbuhan yang menyeluruh serta menghaous ketergantungan ekonomi kelompok miskin dan menghapus kemiskinan. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab II pasal 3, sebagai berikut:

“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”.

Berdasarkan tujuan koperasi tersebut, maka koperasi seharusnya memberikan pelayanan dan keutamaan bagi anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya. Anggota koperasi adalah pemilik sekaligus pengguna jasa koperasi. Partisipasi anggota merupakan unsur utama dalam memacu kegiatan dan untuk mempertahankan ikatan pemersatu di dalam koperasi.

Disamping itu koperasi juga mempunyai peran penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan kesiapan usaha yang luas menyangkut kepentingan kehidupan rakyat. Dalam membangun suatu koperasi hendaknya harus berpedoman pada prinsip-prinsip koperasi dengan tujuan agar dapat bersaing dengan badan usaha lain. Hal ini dikarenakan prinsip koperasi adalah esensi dari dasar kerja koperasi sebagai badan usaha dan merupakan ciri khas dan jati diri koperasi yang membedakannya dengan usaha lain. Menghadapi tantangan dan peluang tersebut, nampaknya koperasi sendiri masih mengalami kendala, antara lain kualitas sumber daya manusia (SDM) yang pada umumnya masih rendah, sehingga mempengaruhi kemampuan koperasi dalam menjalankan fungsi dan perannya.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi, pihak manajemen koperasi harus memberikan perhatian yang khusus serta dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Untuk itu dalam mencapai tujuan koperasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai. Koperasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten adalah sumber utama keunggulan sebuah organisasi dalam menjalankan aktifitas penyediaan barang dan jasa berkualitas tinggi dan dalam menjaga kelangsungan hidupnya. Persoalannya adalah kompetensi sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tidaklah selalu sesuai dengan apa yang diperlukan. Dalam kenyataannya, ada organisasi yang dapat mengelola sumber daya manusia yang kompeten dan ada pula organisasi yang berada dalam kondisi sebaliknya.

Kata kompetensi memiliki pengertian menyoroti aspek dan penekanan yang relatif berbeda. Kompetensi memiliki pengertian yang sama dengan *capability* (kemampuan). Seseorang yang kompeten adalah orang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keahlian untuk melakukan sesuatu secara efektif dan efisien.

Arthey & Orth (1999) dalam Kim (2005) mendefinisikan bahwa:

“Kompetensi adalah seperangkat dimensi kerja yang diamati, termasuk pengetahuan individu, keterampilan, sikap dan perilaku, serta *team work*, proses kemampuan organisasi yang berkaitan dengan kinerja tinggi dan menyediakan perusahaan dengan keunggulan kompetitif berkelanjutan”.

Setiap organisasi memerlukan jenis kompetensi yang berbeda. Standar kompetensi untuk setiap organisasi didasarkan pada visi dan misi organisasi. Agar tetap *up-to-date*, standar kompetensi harus dikaitkan dengan pendorong utama bisnis organisasi, kompetisi, pesaing pasar, serta kemampuan saat ini.

Kondisi ini juga berlangsung pada organisasi koperasi di Indonesia, khususnya di Koperasi Harapan Kita yang merupakan koperasi karyawan pada PT. Langen Kridha Pratyangga Tbk. yang didirikan melalui rapat para calon anggota pada tanggal 5 April 1996 dan mendapatkan hak badan hukum pada tanggal 14

Agustus 1996 dengan nomor: 307/BH/KWK.10/IX/1996. Koperasi Karyawan Harapan Kita memiliki dua unit usaha yaitu unit usaha simpan pinjam dan unit perdagangan. Berikut ini perkembangan jumlah partisipasi anggota Koperasi Karyawan Harapan Kita pada tahun 2014-2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Partisipasi Anggota Pada Unit Usaha Koperasi Karyawan Harapan Kita Tahun 2014-2018

Tahun	Unit Usaha		Jumlah Keseluruhan Anggota (orang)
	Unit Simpan Pinjam (orang)	Unit Perdagangan (orang)	
2014	185	65	230
2015	166	43	190
2016	188	49	252
2017	165	55	252
2018	150	46	231

Sumber : Laporan RAT Koperasi Karyawan Harapan Kita

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa jumlah partisipasi anggota belum optimal, terutama pada unit usaha perdagangan sebagai objek yang diteliti relatif kecil. Ada beberapa faktor yang menyebabkan partisipasi anggota pada unit usaha perdagangan masih kecil, diduga diakibatkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, seperti kurangnya pengetahuan karyawan mengenai bidang atau unit usaha yang dijalankan. Selain itu, unit usaha koperasi masih menggunakan sistem pencatatan manual sehingga membuat resiko kesalahan pencatatan semakin besar dan membutuhkan waktu yang lama dalam melakukan transaksi. Hal ini menjadi faktor yang harus diperhatikan dan diteliti oleh koperasi agar meningkatkan kompetensi karyawan dalam penggunaan sistem berbasis teknologi, sehingga lebih efisien dan cepat

dalam melakukan transaksi. Sejauh ini untuk pemberian pelatihan koperasi yaitu dilakukan oleh DEKOPINDA setiap satu tahun sekali yang diikuti oleh para pengurus, barulah setelah itu pengurus akan menyampaikannya kepada karyawan.

Berikut ini adalah tabel perkembangan pendapatan pada dua unit usaha yang ada di Koperasi karyawan Harapan Kita yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Perkembangan Pendapatan Pada Unit Usaha Simpan Pinjam Koperasi Karyawan Harapan Kita

Tahun	Jumlah Pendapatan (Rp.)	N/T Jumlah Pendapatan (Rp.)	Persentase N/T (%)	Keterangan
2014	341.328.444	53.384.770	18,5	Naik
2015	313.675.832	(27.652.612)	(8,1)	Turun
2016	287.659.827	26.016.005	8,3	Naik
2017	418.656.623	130.996.796	45,5	Naik
2018	429.230.527	10.573.904	2,5	Naik

Sumber: Laporan RAT Koperasi Karyawan Harapan Kita

Tabel 1.2 di atas menunjukkan tingkat perkembangan unit usaha simpan pinjam yang cenderung meningkat. Hal tersebut memperlihatkan bahwa anggota lebih aktif melakukan transaksi pada unit simpan pinjam. Sebagai perbandingan, maka berikut ini adalah tabel jumlah perkembangan pendapatan pada unit usaha perdagangan yang dimana perkembangannya masih dibawah unit usaha simpan pinjam, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3 Perkembangan Pendapatan Pada Unit Usaha Perdagangan Koperasi Karyawan Harapan Kita

Tahun	Jumlah Pendapatan (Rp.)	N/T Jumlah Pendapatan (Rp.)	Persentase N/T (%)	Keterangan
2014	59.833.020	(7.259.910)	(10,8)	Turun
2015	57.738.595	(2.094.425)	(3,5)	Turun
2016	57.661.187	(77.408)	(0,1)	Turun
2017	67.937.373	10.276.186	17,8	Naik
2018	61.201.909	(6.735.464)	(9,9)	Turun

Sumber: Laporan RAT Koperasi Karyawan Harapan Kita

Dari tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa perkembangan pendapatan di koperasi pada tahun 2014-2016 terjadi penurunan. Sedangkan pada tahun 2017 terjadi kenaikan sejumlah Rp. 10.276.186.- atau 17,8% dari pendapatan tahun 2016. Selanjutnya pada tahun 2018 pendapatan pada unit usaha perdagangan kembali mengalami penurunan. Hal ini diduga karena kurangnya partisipasi anggota yang melakukan transaksi pada unit perdagangan. Masih belum optimalnya minat anggota untuk melakukan transaksi salah satunya didasari karena kurangnya kompetensi karyawan sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam melakukan pelayanan terhadap anggota. Dalam penelitian ini kompetensi karyawan dalam unit perdagangan yang berpengaruh dan dapat dirasakan dengan nyata yaitu keterampilan dan sikap mental (keramahan). Hal tersebut dapat menyebabkan anggota kurang berperan aktif dalam melakukan transaksi pada unit usaha perdagangan, karena anggota menilai pelayanan yang ada di koperasi masih kurang maksimal dibandingkan pesaing pada usaha sejenis.

Menurut Spencer (Moehariono, 2012:10) menyatakan bahwa:

“Hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerja seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*)”.

Kompetensi bukanlah kinerja. Kompetensi adalah keadaan, kondisi, dan kualifikasi untuk bekerja. Kompetensi berkenaan dengan kesiapan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, sedangkan kinerja berkenaan dengan hasil nyata dari pelaksanaan tugas tersebut.

Kompetensi merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kompeten mampu meyakinkan pelanggan dan memiliki pengetahuan yang luas. Kemampuan karyawan ini akan cukup mempengaruhi keputusan anggota untuk ikut aktif melakukan transaksi di koperasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka dituntut peran pengurus dalam menggunakan kepemimpinannya dengan mempertimbangkan situasi dan kematangan karyawan. pengurus harus mampu menggerakkan karyawan dan menjelaskan struktur yang ada agar setiap karyawan dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**”. Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Karyawan Harapan Kita di PT Langen Kridha Pratyangga Tbk.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi karyawan pada Koperasi Karyawan Harapan Kita.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Harapan Kita.
3. Upaya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sehingga kinerja karyawan lebih baik pada Koperasi Karyawan Harapan Kita.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari, menganalisa dan mengolah data-data serta informasi pada Koperasi Karyawan Harapan Kita yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti sehingga dapat diperoleh penjelasan yang memaparkan mengenai kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Kompetensi karyawan pada Koperasi Karyawan Harapan Kita.
2. Kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Harapan Kita.
3. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sehingga kinerja karyawan lebih baik pada Koperasi Karyawan Harapan Kita.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

a. Pembaca

Sebagai tambahan pengetahuan mengenai analisis kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Harapan Kita.

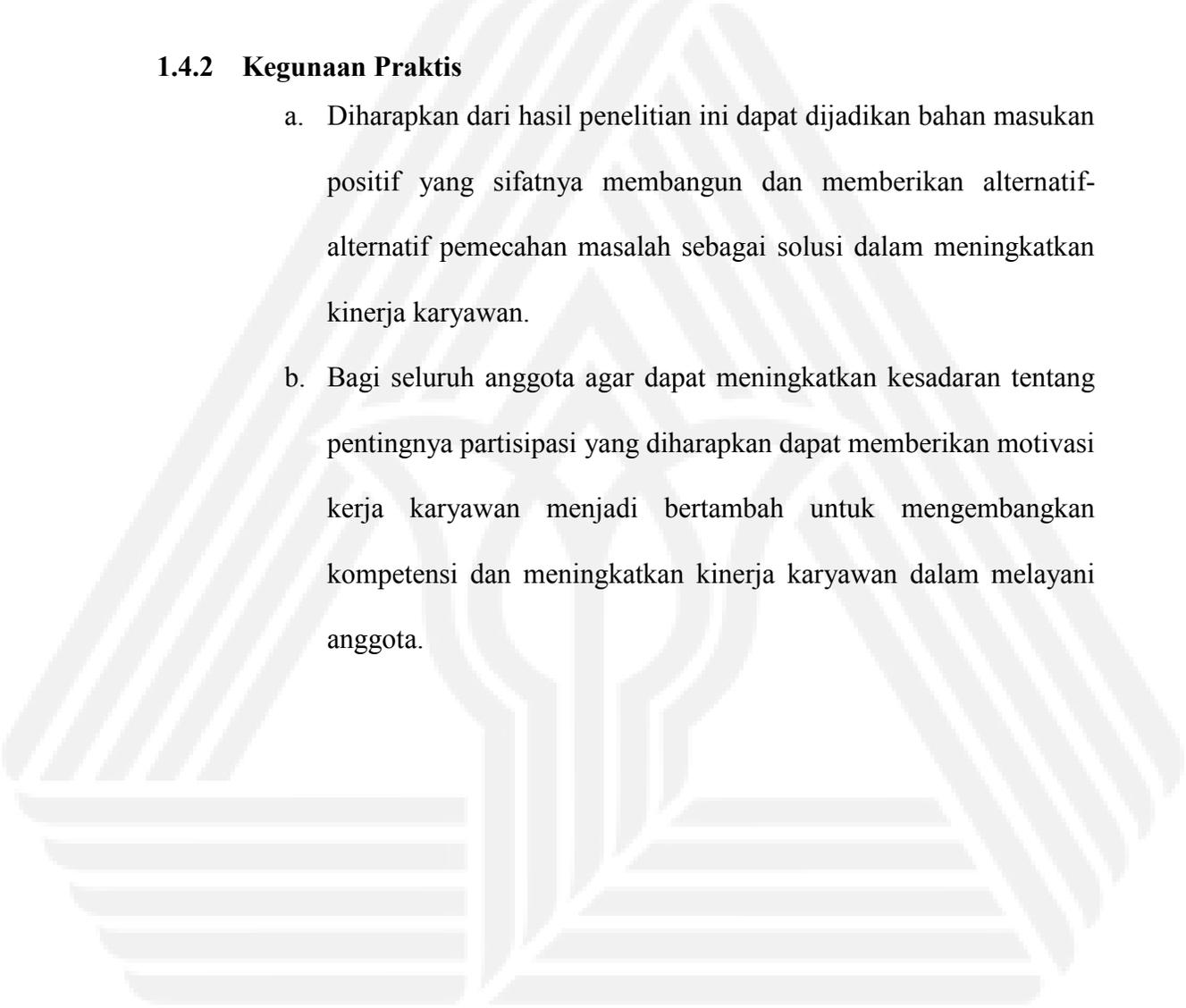
b. Peneliti lain

Sebagai sarana yang dapat menambah wawasan terutama bagi yang ingin mengetahui informasi mengenai masalah yang diteliti serta

sebagai bahan informasi, referensi, acuan, dan pembanding untuk melakukan penelitian yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan positif yang sifatnya membangun dan memberikan alternatif-alternatif pemecahan masalah sebagai solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi seluruh anggota agar dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya partisipasi yang diharapkan dapat memberikan motivasi kerja karyawan menjadi bertambah untuk mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melayani anggota.



IKOPIN