

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Seiring perkembangan dunia teknologi baik dalam digital maupun informasi yang sangat berpengaruh terhadap system perekonomian di Indonesia, terkhusus untuk perusahaan atau badan usaha yang lemah akan sumberdaya manusia sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan itu sendiri, untuk itu dibutuhkan pelatihan kerja karyawan untuk keseimbangan kemampuan dalam mengoperasikan kegunaan teknologi tersebut.

Sistem perekonomian Indonesia adalah sistem perekonomian pancasila. Ini artinya sistem perekonomian yang dijalankan di Indonesia harus berpedoman pada pancasila, sehingga secara normatif pancasila dan UUD 1945 adalah landasan bagi sistem perekonomian di Indonesia. Indonesia dalam struktur perekonomiannya membagi pelaku ekonomi menjadi tiga kelompok badan usaha, yaitu koperasi, badan usaha milik Negara (BUMN), dan kelompok usaha swasta atau badan usaha milik swasta (BUMS). Para pelaku ekonomi ini diharapkan menjadi pendorong tercapainya tujuan pembangunan ekonomi bangsa.

Berdasarkan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 pasal 33 ayat 1 setelah amandemen yang berbunyi :

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

Pada ayat tersebut dijelaskan bahwa melakukan kegiatan ekonomi dikerjakan oleh semua, untuk semua dan dibawah pimpinan dan kepemilikan

anggota-anggota masyarakat. Kegiatan yang dilakukan berdasar asas kekeluargaan disini diartikan sebagai aspek pengukuh atau penguat, bukan berarti bahwa kesalahan-kesalahan yang terjadi harus dibiarkan begitu saja. Oleh sebab itu perekonomian yang disusun sebagai usaha bersama dan berdasarkan asas kekeluargaan, perusahaan yang sesuai dengan itu adalah koperasi.

Organisasi koperasi adalah suatu cara atau sistim hubungan kerja sama antara orang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama, untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama sebelumnya. Berbagai ide dan fungsi dari para orang-orang tersebut dipersatukan dalam hubungan yang harmonis sehingga kepentingan masing-masing diintegrasikan dalam satu kepentingan bersama. Untuk itu diperlukan suatu koordinasi yang baik sehingga kewajiban dan tugas-tugas masing-masing fungsi dapat seimbang bekerjasama dalam seluruh kegiatan koperasi. Menurut UU No.25 tahun 1992 tentang perkoperasian yang berbunyi :

“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”.

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa koperasi adalah salah satu badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang atau badan-badan hukum koperasi yang mempunyai kepentingan yang sama untuk mencapai satu tujuan dengan menjalankan usahanya berdasarkan prinsip koperasi dan asas kekeluargaan. Dalam koperasi anggotanya memiliki keunikan yaitu adanya identitas ganda (*dual identity*), anggota sebagai pemilik dan sebagai pelanggan koperasi, sehingga Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran

yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan koperasi yang optimal dengan meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia di koperasi. Sumber daya manusia yang ada dalam kehidupan perkoperasian yaitu anggota koperasi, pengurus koperasi, pengawas koperasi, manajer, dan karyawan koperasi. Menurut Hasibuan (2007:9) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

“karyawan merupakan kekayaan utama suatu organisasi yang harus di pelihara dengan baik”.

Oleh karena itu karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari para manajer atau dari para pengurus koperasi, mulai dari kenyamanan tempat kerja, suasana lingkungan kerja, hubungan karyawan dan pengelolaan karyawan yang baik sehingga karyawan diharapkan memiliki kesungguhan dalam bekerja.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peran sumberdaya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya bukan ditentukan lagi oleh sumberdaya alamnya. semakin kuat pengetahuan(*knowledge*) dari sumberdaya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing perusahaan tersebut. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian, dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak bekerja optimal jika tidak diasah dengan adanya pengembangan. Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara *balance* untuk eksistensi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkat-

kan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan lain-lain. Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.

Berdasarkan pendapat menurut Hadari (2014:28) menyatakan:

“tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak kemampuannya dalam menghadapi pesaing, kondisi seperti itu mengharuskan perusahaan untuk melakukan pembinaan karier bagi para pekerja”

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan, pengembangan karyawan sangat bermanfaat untuk karyawan dan masa depan perusahaan guna menghindari adanya penurunan kinerja perusahaan dari kemajuan era globalisasi. Zaman serba *modern* ini, perusahaan sudah banyak menggunakan fasilitas canggih maka tenaga kerja yang perusahaan miliki disesuaikan dengan bekal pelatihan agar bisa bekerja dengan baik. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan peningkatan atau pengembangan agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal, maka perlunya suatu institusi apapun memiliki unit atau divisi atau departemen yang menangani pengembangan sumber daya manusia atau *Human Resources Development (HRD)*.

Organisasi/perusahaan yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah,2012:3). Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Menurut Hariandja (2002:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri didirikan pada tahun 1997 oleh tokoh-tokoh masyarakat di Desa Cihideng dngan jumlah 25 orang dengan simpanan pokok RP 5000 /orang, yang sebagian besar petani, Lembaga Koperasi Desa yang di dirikan di beri nama Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri. Kegiatan/Unit usaha yang dijalankan pada waktu itu terdiri dari nit simpan pinjam dan budi daya bunga mawar. Seiring berkembangnya koperasi sampai sekrang mengali kemajuan yang pesat, dan sekarang menjalankan 3 unit kopeasi

Unit usaha yang dijalankan KAU Dhana Cipta Mandiri yaitu terdiri dari :

1. Unit Simpan Pinjam (USP)
2. Unit Perniagaan (Pertokoan/Warung Koperasi)
3. Unit Pemasaran Hasil Produksi Bunga Potong (Jenis Bunga Mawar)

Pada tanggal 1 Mei 2000 Koperasi Aneka Usaha Dhana Cipta Mandiri memperoleh badan hukum yang telah disesuaikan dengan undang-undang No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian dengan Nomor : 74/BH/518-KOP/V/2000 Tanggal 1 Mei 2000 dan ada pembaruan pada tahun 2010 dengan Nomor : 74/BH/518-KOP/XI/2010 Tanggal Nopember 2010, yang beralamat di penyairan RW. 12 Desa Cihideung kecamatan ParompongJ Kab. Bandung Barat. Telp. 085321743583, E-mail: koperasidhanaciptamandiri@yahoo.com.

Penelitian ini lebih mengarah pada karyawan koperasi sebagai sasaran penelitian, hal ini tidak bermaksud mengabaikan peran dari bagian manajemen lain yang ada di koperasi tetapi pembatasan ini dimaksudkan supaya analisis masalah yang dibahas dalam penelitian ini lebih terarah.

Berdasarkan survey pendahuluan karyawan Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri terdiri dari karyawan umum dan karyawan unit usaha yang berjumlah 11 orang, yaitu dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan KAU Dhana Cipta Mandiri

No	Unit/Bagian	Jumlah (Orang)
1.	Unit Simpan Pinjam	3
2.	Unit Perniagaan (Warung Koperasi)	3
3.	Unit Pemasaran dan Budidaya Bunga Mawar	6
	Jumlah	12 orang

Sumber : RAT KAU Dhana Cipta Mandiri tahun 2015 – tahun 2017

Karyawan bagian umum dan administrasi, bagian umum memiliki tugas pokok salah satunya yaitu merencanakan dan menyediakan kebutuhan sarana dan prasarana guna menunjang kelancaran tugas-tugas unit satuan kerja dan merencanakan bentuk jenis balas jasa bagi kesejahteraan pegawai untuk di usulkan kepada atasan. Peran dari karyawan bagian umum yaitu mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia untuk menunjang kegiatan KAU Dhana Cipta Mandiri dalam mencapai sasaran yang diinginkan dan mengembangkan kebijaksanaan pengurus serta merencanakan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang menyangkut urusan Rumah Tangga KAU Dhana Cipta Mandiri.

Sedangkan karyawan bagian administrasi memiliki tugas pokok salah satunya adalah mengadakan penyusunan laporan dari hasil kerja karyawan KAU Dhana Cipta Mandiri dan menyusun laporan seluruh aktifitas kegiatan usaha KAU Dhana Cipta Mandiri baik keadaan barang maupun hal-hal lainnya. Peran karyawan administrasi yaitu menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan masalah-masalah administrasi KAU Dhana Cipta Mandiri

guna memperlancar proses pelaporan. Selain itu ada juga peran dan tugas dari karyawan diluar unit usaha yang berpengaruh bagi koperasi yaitu karyawan bagian keuangan.

Karyawan bagian keuangan memiliki tugas pokok salah satunya adalah mencatat harta, utang, modal dan operasional (pembelian dan penjualan) serta piutang KAU Dhana Cipta Mandiri:

1. Melaksanakan pencatatan transaksi-transaksi KAU Dhana Cipta Mandiri
2. Memeriksa dan meneliti bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.
3. Penyusunan laporan keuangan yaitu laporan rugi/laba dan neraca secara periodic (setiap triwulan dan tahunan).
4. menjamin terselenggaranya pencatatan transaksi-transaksi keuangan (pembukuan).

Karyawan bagian pemasaran dan budidaya bunga mawar memiliki tugas yang berhubungan langsung kepada konsumen dan kepada anggota (petani bunga), seperti pemasaran pada umumnya.

Melihat kuantitas anggota koperasi dari tahun 2015 ke sampai tahun 2017 mengalami peningkatan dari 427 orang menjadi 543 orang. Adapun rincian jumlah anggota dalam 3 tahun terakhir seperti yang tertera didalam table berikut :

Tabel 1 2 Jumlah Anggota Koperasi Aneka Usaha (Kau) Dhana Cipta Mandiri

Keterangan	TAHUN			
	2016		2017	
Setatus Anggota	Aktif (orang)	Tidak aktif (orang)	Aktif (orang)	Tidak aktif (orang)
Jumlah	261	166	354	189

Sumber : laporan RAT KAU Dhana Cipta Mandiri tahun 2015 – tahun 2017

Dari tabel tersebut diketahui ada banyak anggota yang tidak aktif, kategori anggota tidak aktif ini adalah anggota yang tidak aktif dalam hal simpanan wajib maupun fasilitas yang ada dikoperasi, ketidak aktifan tersebut di sebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah anggota pindah rumah atau pindah tempat tinggal sehingga usaha atau pendapatan anggota tersebut menurun dan tidak memproitaskan untuk menabung kepada koperasi.

Selain itu, Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri terdapat beberapa fenomena atau permasalahan – permasalahan yang didasari oleh perkembangan teknologi yang semakin canggih, seperti pada bidang usaha unit warung koperasi terdapat masalah bahwa para karyawan belum menguasai dalam mengoperasikan alat pembayaran otomatis yang menggunakan teknologi komputerisasi, dan di bidang usaha unit simpan pinjam terdapat fenomena masalah seperti pelaporan keuangan dan akuntansi yang masih berantakan dalam penyusunannya yang seharusnya tersusun rapi. Di bidang usaha unit budidaya dan pemasaran bunga mawar terdapat beberapa fenomena permasalahan seperti ketidaksesuaian dalam merangkai bunga pesanan dengan pesanan konsumen, karena bagaimanapun koperasi mengakui bahwa setiap pelanggan berbeda-beda dalam memesan atau rangkain bunga yang dipesan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya melakukan pelatihan pada anggota tetapi Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri ini juga melakukan pelatihan kepada setiap karyawan dalam kepentingan masing-masing bagian melalui berbagai latihan yang diberikan. Maka Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri melakukan kegiatan pelatihan seperti diterangkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.3 Kegiatan Pelatihan KAU Dhana Cipta Mandiri

No	Objek Pelatihan	Materi Jenis Kegiatan/	Keterangan dan Tempat Kegiatan/Pelatihan	Frekuensi (kali)
1	Karyawan Unit Simpan Pinjam	Pelatihan Akutansi, dan Administrasi	Oleh Pengurus bertempat di kantor koperasi	1
2	Karyawan Unit Perniagaan	Pelatihan pelayanan dan administrasi	Oleh pengurus bertempat diwarung koperasi	1
3	Karyawan Unit Bunga Mawar	Pelatihan Merangkai Bunga untuk UMKM bungan Cihideung	Oleh pengurus. (senin 13 november 2017) bertempat dikantor koperasi	1

Sumber : laporan RAT KAU Dhana Cipta Mandiri tahun 2015 – tahun 2017 dan wawancara secara langsung kepada pengurus.

Didihat dari tabel tersebut cukup jelas bahwa pelatihan dilakukan dalam upaya penyeimbang dalam penggunaan tehknologi yang berkembang, guna meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan karyawan dipandang sebagai investasi yang imbalanya diperoleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja, maka perusahaan dapat mendukung strategi pembangunan jangka panjang melalui pengembangan keterampilan kompetensi karyawan disetiap jenjang dan jaringan perusahaan. Bentuk dari target pencapaian ini yang akan menentukan perkembangan dari suatu perusahaan tersebut.

Berkat adanya upaya yang begitu kuat dari seluruh unsur yang ada di KAU Dhana Cipta Mandiri baik itu Pengurus, Karyawan maupun anggotanya untuk mengembangkan/memajukan koperasinya, dalam pengelolaan ketiga unit bidang usaha tersebut, KAU dhana cipta mandiri senantiasa berupaya untuk dapat menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki koperasi, baik kemampuan

permodalan maupun kemampuan untuk dapat bersaing dengan lembaga usaha lain yang bidang usahanya sama dengan yang dijalankan oleh koperasi.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang diuraikan tersebut, peneliti tertarik untuk memfokuskan penelitian ini dengan judul :**“Analisis Pelaksanaan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja karywan di Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri ”**. dengan focus pada unit koperasi Unit Pemasaran dan Budidaya Bunga Mawar.

Penelitian sebelumnya yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian ini adalah: Mursidi tahun 2006 dengan judul “Analisis Pendidikan dan Pelatihan Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan” , penelitian Erza Firdaus tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Terhadap Kinerja Alumni Peserta Pelatihan Batik Sasirangan” dan penelitian terdahulu lainnya oleh Indri Andesta Dyastuti tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian maka permasalahan yang akan dibahas lebih lanjut adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan di Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri.
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri.

3. Apa upaya-upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri.

1.3. Maksud Dan Tujuan

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menggambarkan secara menyeluruh pelatihan kerja karyawan Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri terhadap kinerja karyawannya.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kerja di Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri
3. Upaya – uapaya apa yang dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

- a) Tambahan wawasan dan pemahaman mengenai perkoperasian dan manajemen sumber daya manusia untuk karyawan kaitannya dengan kinerja karyawan

- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, dan referensi penelitian khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
- c) Sebagai bahan acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah, serta menganalisis suatu masalah dan bagaimana caranya memecahkan masalah tersebut.
- d) Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan, sumber informasi, dan evaluasi Koperasi Aneka Usaha (KAU) Dhana Cipta Mandiri dalam menghadapi kompetisi dunia perkoperasia, juga dalam mengambil kebijakan dan strategi dalam kegiatan pelatihan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

IKOPIN