

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di Era reformasi saat ini telah banyak hal yang mempengaruhi perekonomian bangsa. Keadaan ini membuat gerakan koperasi mendapat peluang untuk memperkenalkan diri tentang peran dan fungsinya pada masyarakat dengan berbagai macam konsep yang telah diberlakukan. Koperasi kini diharapkan mendapat peluang dengan disertai semangat reformasi di Negara Republik Indonesia. Tujuan pembangunan ekonomi nasional adalah untuk mencapai keadaan masyarakat yang adil dan makmur, yang diharapkan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat serta distribusi pendapatan yang merata bagi seluruh rakyat Indonesia.

Koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat yang perlu terus didorong, dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya baik di bidang produksi, pengadaan, pemasaran dan jasa, hal tersebut karena model bisnis koperasi merupakan manifestasi konstitusi. Di dalam Undang-Undang Dasar 1945 khususnya pasal 33 ayat 1 dinyatakan bahwa **“perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan”**.

Pada pasal tersebut mengandung pengertian dasar demokrasi yang sangat jelas bahwa seluruh kekayaan negara dimiliki dan diperuntukan sepenuhnya bagi masyarakat bukan untuk pribadi atau individu. Badan usaha yang sesuai dengan pasal tersebut adalah koperasi, dimana tujuan utama dari koperasi adalah sebagai

soko guru perekonomian Bangsa Indonesia serta untuk mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Pembangunan koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat dalam perkembangannya tidak terlepas dari peran serta masyarakat dan juga pemerintah melalui suatu departemen yang disertai tugas dan tanggung jawab secara berkesinambungan untuk membina dan mengembangkan koperasi serta usaha kecil guna menumbuhkan kemajuan dan kemandirian manusia dan masyarakat Indonesia.

Di Jawa Barat khususnya, pembangunan koperasi telah menunjukkan berbagai keberhasilan yang sangat berarti, baik ditinjau dari jumlah koperasi, jumlah anggota maupun nilai usaha koperasi. Namun apabila kita melihat ke belakang, perkembangan dan perjalanan sejarah perkoperasian tidak dapat dipisahkan dengan kepentingan dan kebijaksanaan politik pemerintah.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 1 secara jelas dicantumkan terhadap pengertian koperasi adalah:

“Badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau Badan Hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.

Pengertian koperasi tersebut, menjelaskan bahwa koperasi adalah lembaga ekonomi yang kegiatannya terstruktur berdasarkan prinsip koperasi dengan tujuan mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Tujuan koperasi bisa dicapai apabila seluruh perangkat koperasi dapat dengan baik melaksanakan fungsi dan tugasnya serta didukung oleh pengelolaan yang terampil

sehingga sumber daya manusia koperasi dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi koperasi.

Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja usahanya, sebaliknya jika kinerja karyawannya kurang baik maka akan mengganggu kinerja usahanya, misalnya kinerja karyawan yang kurang baik yaitu pelayanan terhadap anggota kurang baik, sehingga tidak mencapai omset yang diharapkan. Oleh karena itu koperasi memerlukan pelatihan untuk karyawan, dengan mengadakan pelatihan akan memberikan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan mengasah kemampuan.

Salah satu Koperasi Aktif yang ada di Jawa Barat yaitu Koperasi Primer Darma Putra Tri Dharma yang beralamat di Asrama Yonif Para Raider 330, Jl.Raya Bandung-Garut Km.35, Kecamatan Nagreg, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. Telah berbadan hukum 518/BH/PAD/KEP.05.11-KOP/V/2011 pada tanggal 23 Mei 2013. Koperasi ini beranggotakan prajurit dari Instansi Angkatan Darat, tujuan utama pendiriannya adalah meningkatkan kesejahteraan para anggota. Diperoleh informasi dari buku Rapat Anggota Primkop Darma Putra Tri Dharma, memiliki pengurus 5 orang, pengawas 3 orang, karyawan 5 orang dan anggota 610 orang, dari keseluruhan anggota prajurit yang ada di Yonif Para Raider 330 berjumlah 619 orang.

Adapun unit usaha yang dikelola Primkop Darma Putra Tri Dharma adalah sebagai berikut:

- 1) Unit Toko
- 2) Unit Usaha Simpan Pinjam

- 3) Unit Pangkas Rambut
- 4) Unit Toko Depan
- 5) Unit Air Isi Ulang

Kegiatan usaha yang dilakukan oleh Primkop Darma Putra Tri Dharma merupakan hasil musyawarah anggota dan target yang diamanatkan melalui Rapat Anggota oleh pengurus untuk anggota, sehingga pengurus menginginkan anggotanya untuk mencapai target pencapaian unit usaha koperasi. Namun ada beberapa evaluasi yang harus dilakukan pada kegiatan usaha yang tidak stabil disebabkan kurangnya pengetahuan, pemahaman dan keterampilan sehingga hasil yang direncanakan belum terealisasi seperti yang ditunjukkan tabel dibawah ini:

Tabel 1.1. Rekapitulasi Pencapaian Pendapatan (Hasil Kerja Karyawan)

No	Unit Usaha	Tahun (%)					Rata-rata Pencapaian (%)
		2014	2015	2016	2017	2018	
1	Unit Toko	149	130	95	107	106	117
2	Unit Simpan Pinjam	61	75	88	26	25	55
3	Unit Pangkas Rambut	100	98	74	67	67	81
4	Unit Toko Depan	87	145	92	167	168	132
5	Unit Air Isi Ulang	92	81	57	41	40	62
	Rata-rata Pencapaian	96	98	90	56	56	89

Sumber : Laporan Pertanggung Jawaban Musyawarah Anggota Primkop Darma Putra Tri Dharma

Berdasarkan data pada Tabel di atas terlihat bahwa hasil pencapaian kerja tidak sesuai dengan rencana pendapatan. Terlihat ada tiga unit yang tingkat pencapaiannya cenderung semakin menurun, yaitu pada unit simpan pinjam, unit pangkas rambut, dan unit air isi ulang, sedangkan dua unit usaha lain (unit toko dan unit toko depan) cenderung bertambah. Terjadinya penurunan pencapaian pendapatan tersebut diduga karena kurangnya kinerja karyawan dalam mengelola unit usaha, kurangnya pengetahuan tentang koperasi, kurangnya keterampilan

dalam melayani anggota dan kurangnya pemahaman pembagian kerja. Kurang baiknya kinerja karyawan berdasarkan survei pendahuluan dengan melakukan wawancara pada 3 orang karyawan, diketahui bahwa karyawan masih terbatas pengetahuannya tentang perkoperasian dan cara mengelola unit usaha. Hal ini disebabkan karyawan memang pernah melakukan pelatihan perkoperasian tetapi belum semuanya (3 orang) itupun sudah cukup lama yaitu pada tahun 2010 ada 2 orang karyawan yang mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Puskop dengan mengikuti penataran selama 2 hari dan diberikan pelatihan tentang Perkoperasian. Kemudian tahun 2015 karyawan mengikuti penataran kembali selama 3 hari yang diadakan di Puskop dan dihadiri oleh 1 orang karyawan saja, materi yang diberikan antara lain Akuntansi Koperasi dan Perkoperasian. Berarti 2 orang lainnya belum pernah mengikuti pelatihan, padahal pemahaman tentang perkoperasian dan pelatihan itu penting bagi karyawan dalam mengelola koperasi dan unit usaha agar berjalan dengan baik.

Tabel 1.2. Rekapitulasi Pencapaian Pendapatan Koperasi (hasil kerja karyawan) Tahun 2018

No	Unit Usaha	Hasil per 31 Desember'18		
		Penjualan(target) (Rp)	Hasil (Rp)	Persentase (%)
1	Unit Simpan Pinjam	540.000.000	26.608.950	4,92
2	Unit Pangkas Rambut	7.200.000	4.800.000	66,66
3	Unit Air Isi Ulang	14.400.000	4.514.000	31,34
	Jumlah Rata-rata	561.600.000	35.922.950	34,30

Sumber : Laporan Pertanggung Jawaban Musyawarah Anggota Primkop Darma Putra Tri Dharma

Dari tabel diatas di jelaskan bahwa terdapat tiga unit usaha yang hasil pencapaian pendapatan karyawan di koperasi kurang yaitu antara lain unit simpan

pinjam, unit pangkas rambut dan unit air isi ulang. Pada unit simpan pinjam terlihat pencapaian (pendapatan kerja karyawan) jauh dari yang diharapkan, hal tersebut terjadi karena pertama angsuran yang tidak lancar, disebabkan dalam pembayaran angsuran perbulanannya bisa di potong langsung dari gaji anggota atau bisa juga membayar langsung sesuai keinginan tergantung kesepakatan kedua belah pihak, sebab yang kedua yaitu penggunaan modal terpakai Komando Atas dan tidak dibungakan karena untuk keperluan dinas, ketiga pelayanan karyawan terhadap anggota kurang ramah, dalam melayani anggota yang berjumlah 610 anggota tersebut kewalahan karena hanya ada dua orang karyawan saja dalam melayani anggota, dan prosesnya tidak bisa cepat. Kemudian pada unit usaha berikutnya yaitu unit pangkas rambut pencapaiannya pun menurun dikarenakan ketika anggota bertugas keluar kota maka sedikit yang datang kesana, selain itu dikarenakan karyawan yang melayani hanya ada dua orang saja maka ketika banyak yang akan mencukur rambut harus mengantri lama, dilihat dari kinerja karyawannya cukup ramah, senyum, sapa, namun ketika sudah banyak yang mengantri karyawan cukurnya pun menjadi sangat sibuk bahkan menjadi tidak ramah lagi, tidak ramah disini maksudnya karyawan hanya diam saja dan mencukurnya pun menjadi kurang rapih, kemudian untuk unit air isi ulang, pendapatannya berkurang atau tidak memenuhi target dikarenakan jika anggotanya sedang bertugas maka pendapatannya pun akan sedikit karena yang menjadi pelanggan hanya prajurit TNI-AD saja tidak ada dari luar Bataliyon. Selain itu pelayanannya kurang baik, misalnya ketika kita memesan untuk mengantarkannya kerumah menunggu waktu lama untuk sampai kerumah.

Berikut adalah tabel tingkat pendidikan terakhir karyawan:

Tabel 1.3. Tingkat Pendidikan terakhir Karyawan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Umur
1	SMP	3	35-40
2	SMA / SMK	2	27-35
	JUMLAH	5	

Sumber :Laporan RAT Primkop Darma Putra Tri Dharma

Berdasarkan tabel 1.3 tingkat pendidikan terakhir karyawan menyatakan bahwa 3 orang pendidikan terakhirnya adalah SMP dan 2 orang SMA. Diharapkan salah satu cara agar dapat menunjang produktivitas dan kinerja pengurus yang baik adalah diadakan program pelatihan karyawan.

Di Primkop Darma Putra Tri Dharma di adakan pergantian karyawan yang dilakukan 3 tahun 1 kali yang tahap pergantiannya berdasarkan keputusan dari Komando Atas atau atas keputusan bersama apakah dapat melanjutkannya atau tidak. Alasan pergantian tersebut antara lain melaksanakan tugas khusus jangka lama di luar daerah, melanjutkan sekolah (militer untuk menaikkan pangkat), pindah satuan dinas (ke Bataliyon lain), sakit parah yang berakibat fatal sehingga tidak optimal dalam bekerja, pensiun dan meninggal dunia.

Dalam penelitian terdahulu penulis menyimpulkan 2 jurnal, pertama yaitu pegawai yang bekerja pada bidang pekerjaan sesuai dengan kompetensinya memberikan dorongan secara internal pada dirinya untuk memacu kinerja. Salah satu upaya untuk menempatkan pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, ialah memberikan pelatihan yang tepat. Untuk memberikan pelatihan yang tepat langkah yang tepat dilakukan adalah melakukan analisis kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kompetensi pada personel pegawai. Analisis kebutuhan pelatihan akan menampilkan

informasi tentang kesenjangan antara tuntutan jabatan, dan kompetensi secara nyata pada setiap pegawai. Melalui analisis ini diharapkan akan menemukan titik temu antara tuntutan dunia kerja atau jabatan dengan kondisi riil yaitu kemampuan pegawai secara riil. Kedua yaitu dengan adanya pelatihan karyawan akan dapat bekerja secara efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan kemampuan organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan kerja dan moral karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau produktifitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, penulis mencoba merumuskan masalah dalam bentuk *problem statement* tentang

Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan dalam latar belakang penelitian sebelumnya, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan di Primkop Darma Putra Tri Dharma

2. Pelatihan apa yang diperlukan karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat di Primkop Darma Putra Tri Dharma

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan pentingnya analisis kebutuhan pelatihan untuk koperasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma Nagreg Kabupaten Bandung. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kinerja karyawan di Primkop Darma Putra Tri Dharma;
2. Pelatihan yang diperlukan karyawan agar kinerja karyawan di Primkop Darma Putra Tri Dharma semakin meningkat;

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan manfaat bagi:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang yang berarti dalam hal Ilmu Manajemen SDM khususnya. SDM analisis kebutuhan pelatihan dan pencapaian Kinerja Karyawan Koperasi melengkapi kajian teoritis yang berkaitan.

2. Kegunaan Praktis

Dalam aspek praktis dibagi dalam 2 macam yaitu :

1. Bagi Koperasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi koperasi dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan referensi untuk penelitian-penelitian yang dilakukan selanjutnya. Hasil penelitian ini juga untuk menambah koleksi perpustakaan yang diharapkan bermanfaat sebagai bahan acuan bagi Mahasiswa atau pihak lain yang berkepentingan.



IKOPIN