

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Ditinjau dari segi taraf hidup yang dicapai masyarakat, negara di dunia ini sering dibedakan menjadi negara berkembang dan negara maju. Corak dan pola kegiatan ekonomi di kedua golongan negara itu sangat berbeda dan memerlukan pula pendekatan yang berbeda dalam menganalisis persoalan yang dihadapi dan kebijakan untuk mengatasinya. Negara berkembang terdiri dari negara-negara yang tersebar di tiga benua, yaitu di Asia, Afrika, dan Amerika Latin. Mereka terdiri dari bangsa, golongan etnik, kepercayaan dan keagamaan, kekayaan alam, kepadatan penduduk per daerah, dan beberapa faktor lain yang sangat berbeda. Namun demikian terdapat 3 persamaan penting yang mempengaruhi keadaan perekonomian negara-negara tersebut, yaitu tingkat kemakmuran relatif rendah, tingkat pertumbuhan penduduk sangat tinggi, dan produktifitas pekerja yang sangat rendah.

Permasalahan yang dihadapi oleh Negara Indonesia dalam proses pembangunan ekonomi salah satunya adalah adanya Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang rendah, serta dengan modal yang terbatas. Hal ini diperkuat dengan tingginya pertumbuhan penduduk yang makin meningkat yang ditunjukkan dengan angka kelahiran yang lebih tinggi dibandingkan dengan angka kematian. Dengan demikian mengingat jumlah penduduk

yang semakin tinggi menyebabkan penawaran kerja yang berlebihan, sedangkan permintaan akan tenaga kerja dipasar tenaga kerja atau dilapangan sangat terbatas.

Sebagian besar masyarakat yang bekerja mempunyai keinginan untuk bekerja di sektor formal. Oleh karena itu banyak perusahaan yang berdiri di Negara Indonesia. Akan tetapi, munculnya perusahaan tentunya diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang cukup dan sesuai kriteria untuk bekerja guna menjalani program-program yang telah direncanakan dan diharapkan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Tuntutan akan perkembangan sumber daya manusia yang semakin berkualitas lebih didorong oleh kemajuan teknologi, perdagangan, dan pendidikan yang cenderung membutuhkan profesionalisme dan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Untuk itu manajemen sumber daya manusia keberadaannya sangat dibutuhkan oleh organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, karena karyawan merupakan aset utama sekaligus sebagai perencana dan menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Mereka mempunyai pikiran,

perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, serta jenis kelamin yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam perusahaan.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia semakin terasa dalam persaingan ketat dalam dunia usaha. Dalam menghadapi persaingan dunia usaha, diusahakan agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan dapat mengembangkan diri, ini mengakibatkan adanya perubahan dalam tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk melaksanakan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh penilaian kerja yang obyektif.

Kualitas sumber daya manusia pada mulanya ditentukan oleh kualitas calon-calon pekerja atau pelamar. Upaya untuk mendapatkan calon-calon pekerja itu diawali dari rekrutmen sebuah proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Mengingat pentingnya kegiatan rekrutmen karyawan bagi

perusahaan, diharapkan pihak perusahaan khususnya bidang personalia dapat melaksanakan penarikan dan rekrutmen karyawan secara optimal. Apabila karyawan yang diterima adalah sumber daya yang berkualitas atau memenuhi standar kualifikasi yang sudah ditetapkan, maka usaha untuk mewujudkan tujuan perusahaan relatif mudah. Namun sebaliknya, apabila karyawan yang direkrut tidak berkualitas atau dibawah standar kualifikasi, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan mesin penggerak dalam suatu perusahaan, untuk itu perusahaan harus mampu memilih dan mengembangkan karyawan agar lebih berkompoten dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal.

Rendahnya kinerja bisa disebabkan karena kurang terpuasnya kebutuhan dan harapan karyawan. Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi perusahaan.

Sehingga, karyawan akan dapat bekerja dengan sepenuh hati, melibatkan diri secara aktif dan mengembangkan daya inovatif serta kreatifitas dalam kegiatan organisasi perusahaan dan pada gilirannya akan terciptannya dan tercapainnya kinerja karyawan yang tinggi.

Krisis keuangan global telah membawa dampak yang besar dalam kehidupan umat manusia, tidak terkecuali sektor-sektor industri baik barang maupun jasa di Indonesia. Khususnya industri pengolahan susu di Indonesia mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya penyediaan kecukupan gizi bagi masyarakat Indonesia, dengan adanya krisis ekonomi global membuat harga pasaran susu di dunia lebih murah dibandingkan susu lokal.

Di Indonesia terdapat lima perusahaan yang saat ini secara resmi yang tergabung dalam asosiasi pengolahan susu Indonesia yakni PT. Sari Husada, PT. Nestle Indonesia, PT. Frisian Flag Indonesia, PT. Indolakto, PT. Ultra Jaya. Produktifitas pengolahan susu di Indonesia tidak terlepas dari kontribusi setiap provinsi yang ada di Indonesia. Salah satu Provinsi yang memiliki kontribusi terbesar terhadap produktivitas susu lokal nasional adalah Provinsi Jawa Barat. Menurut data Gabungan Koperasi Susu Indonesia (GKSI), Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu daerah yang memiliki kontribusi susu sapi yang paling tinggi di tingkat nasional.

Salah satu koperasi yang ada di Jawa Barat adalah KPSBU JABAR, hampir setiap tahunnya KPSBU JABAR memasarkan susu ke IPS (Industri Pengolahan

Susu). Lebih lanjut dalam hal produksi, suatu perusahaan di katakan baik apabila memiliki produktivitas yang tinggi, menurut Justine T.Sirait “Produktivitas sering diartikan sebagai seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output)”. Faktor yang kemudian turut berperan dalam mencapai produktifitas adalah sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor dinamis yang menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, sehingga organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan memenangkan persaingan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa salah satu faktor penentu suatu keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tingginya persaingan serta untuk menghasilkan keuntungan yang tinggi adalah sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi yang berhubungan tentang sumber daya manusia dalam kaitannya sebagai tenaga kerja adalah rendahnya kinerja pegawai.

Menurut Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 33 ayat 4 :

“Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional”.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 1 bahwa :

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.

Definisi tersebut menjelaskan bahwa koperasi merupakan sebuah organisasi yang mempersatukan orang dan bukan kumpulan modal. Dalam kepentingan ekonomi dan usaha bersama yang bersifat terus-menerus memenuhi kebutuhan anggota dan meningkatkan taraf hidup anggotanya, sehingga koperasi harus diberi kesempatan dan ditingkatkan pembinaannya hingga mampu menjalankan fungsi dan perannya dalam rangka membantu proses terwujudnya pembangunan nasional, adil dan dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat.

Adanya fungsi dan peranan koperasi di Indonesia ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 4 yaitu :

- a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya;**
- b. Berperan secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat;**
- c. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai soko gurunya;**
- d. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.**

Dalam peranan koperasi sebagai bentuk badan usaha kegiatan ekonomi yang berwatak sosial dan untuk mewujudkan cita-cita perlu kita ciptakan suatu sistem kerja yang baik antara pengurus dan karyawan. Koperasi juga harus dapat beraktivitas dalam menyelenggarakan serta mengenal potensi yang ada dan diupayakan untuk

maju. Untuk itu peranan Sumber Daya Manusia memiliki andil yang paling besar dalam hal ini. Pengurus, manajer dan karyawan yang memegang peranan penting bahkan lebih jauh lagi dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan koperasi dalam mewujudkan tujuan koperasi itu sendiri.

Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara Jawa Barat (KPSBU JABAR) yang terletak di daerah Lembang bergerak di bidang peternakan sapi, menjadi penampung susu hasil perahan dari para peternak sapi disekitar Kabupaten Bandung Barat khususnya Bandung Utara, untuk selanjutnya diolah dengan tujuan menghasilkan *core commodity* yang unggul yakni, susu segar yang dihasilkan peternak sebagai produk bermutu tinggi di pasaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Personalia & Kesekretariatan di KPSBU Lembang mengatakan bahwa proses rekrutmen pegawai di KPSBU Lembang mayoritas dari keluarga anggota koperasi. Jumlah pegawai saat ini ada 313 orang karyawan, adapun tingkat pendidikan karyawan di KPSBU Lembang bisa dilihat ditabel berikut ini :

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Karyawan di KPSBU Lembang

NO	Lulusan	Jumlah Orang	Persentase
1	Perguruan Tinggi	18	6%
2	D3	21	7%
3	SLTA	175	56%
4	SLTP	46	14%
5	SD	53	17%

Sumber: Laporan RAT KPSBU Lembang

Berdasarkan tabel tersebut, tingkat pendidikan diketahui bahwa rata-rata pegawai memiliki rata-rata pendidikan dari jenjang SLTA sebanyak 56%, sedangkan

pegawai yang memiliki tingkat pendidikan perguruan tinggi yang berjumlah sangat sedikit, yaitu 6% dan D3 sebanyak 7%, SLTP 14% dan SD sebanyak 17%. Sedangkan pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 sekiranya ada penurunan jumlah karyawan sebanyak 14 orang.

Tabel 1.2. Jumlah Karyawan yang keluar

Tahun	Karyawan yang keluar
2015-2016	10
2016-2017	4
Jumlah	14

Sumber: RAT KPSBU Lembang

Hal ini menunjukkan masih belum memadainya pelaksanaan rekrutmen pegawai, karena jika proses rekrutmen bisa dijalankan dengan baik maka hal seperti ini dapat dikendalikan atau bahkan tidak ada. Selain itu ada penurunan produktifitas susu per hari pada sapi perah yang ada di KPSBU Lembang.

Tabel 1.3. Produktifitas susu sapi per hari yang menurun

No	Tahun	Produktifitas Sapi per ekor per hari	Keterangan
1	2015	13,36 liter	-
2	2016	13,21 liter	Turun 1,1%
3	2017	12,93 liter	Turun 2,12%

Sumber: Laporan Pengawas di RAT KPSBU Lembang

Berdasarkan tabel di atas terlihat dengan adanya produktifitas susu yang menurun itu menunjukkan pula kinerja yang tidak maksimal dalam pemberian pakan ternak. Menurut Ir. Soribasya Siregar, M.S., staf peneliti Balai Penelitian Ternak

Ciawi, Bogor mengatakan “Di luar faktor genetik sapi, produktifitas susu sapi perah masih bisa ditingkatkan dengan pemberian pakan yang baik dan tepat komposisinya. Masalahnya sekarang, masih banyak peternak yang tidak tahu bagaimana membuat ransum yang tepat komposisinya”. Hijauan merupakan porsi terbesar dalam ransum sapi perah, sedangkan konsentrat hanya sebagai pelengkap. Penambahan konsentrat diperlukan karena hijauan tidak bisa memenuhi semua kebutuhan sapi, karena hijauan hanya bisa memenuhi paling tinggi 80% kebutuhan sapi perah. Porsi hijauan dan konsentrat harus dipegang teguh oleh peternak sebab bila salah pemberian, bukannya produksi yang tinggi dan mutu susu yang baik yang diperoleh, melainkan sebaliknya. Sementara pemberian konsentrat sampai 70% atau lebih memang menyebabkan produksi susu meningkat, tetapi kelemahannya, kadar lemak turun drastis. Padahal kadar lemak ini merupakan standar mutu susu yang dituntut koperasi. Selain itu pemberian hijauan terlalu banyak bisa mengganggu pencernaan, sehingga bisa membuat sapi kegemukan yang bertentangan dengan efisiensi produksi susu dan yang lebih parah lagi dapat menyebabkan kematian.

Mencari dan merekrut tenaga kerja dengan kinerja yang baik tidaklah mudah. Hal ini merupakan kewajiban bagi suatu perusahaan dalam melakukan penyaringan karyawan baru. Untuk itulah rekrutmen yang tepat sangat dibutuhkan bagi perusahaan demi mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan. Bahkan demi keberlangsungan keberadaan suatu perusahaan, perekrutan karyawan ini sangatlah penting untuk dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Jika dalam pelaksanaan rekrutmen perusahaan

dapat berjalan dengan baik maka akan memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik, profesional serta mampu membangun citra koperasi sesuai dengan tujuan dari koperasi tersebut. Begitu juga pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara. Sebagai koperasi yang merupakan salah satu daerah yang memiliki kontribusi susu sapi yang paling tinggi di tingkat nasional, karyawan adalah hal terpenting dalam menjalankan setiap aktivitas koperasi, sehingga menjadi koperasi terbaik di Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian akan diarahkan pada **“Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai dan Penilaian Kinerja Karyawan” pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara Bagian Pakan Ternak.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen pada Koperasi KPSBU Lembang bagian pakan ternak.
2. Bagaimana kinerja karyawan di KPSBU Lembang bagian pakan ternak.

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan tentang pelaksanaan rekrutmen dan kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara JABAR.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan rekrutmen dan kinerja karyawan pada “Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara JABAR” sudah efektif atau belum.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Memperkaya pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada koperasi khususnya mengenai pelaksanaan rekrutmen dan kinerja pegawai.

1.4.2. Aspek Guna Laksana

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbang saran untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara JABAR.



IKOPIN