

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Di era globalisasi ini pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu . Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan sumber daya manusianya karena aspek sumber daya merupakan aspek yang penting dalam pengelolaan organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi maupun perusahaan tidak kecil, pembangunan dalam bidang ekonomi merupakan salah satu sarana yang harus dilaksanakan guna mewujudkan pencapaian tujuan pembangunan nasional tersebut dengan mengacu pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 ayat 1 yang berbunyi: **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”**

Dalam penjelasan tersebut diuraikan bahwa produksi dikerjakan oleh semua untuk semua di bawah pimpinan atau anggota masyarakat. Kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan. bukan kemakmuran orang seorang sebab perekonomian itu sendiri disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan, badan perusahaan yang sesuai dengan penjelasan diatas adalah

koperasi, oleh karena itu diharapkan koperasi dapat menjadi wadah dalam mensejahterakan anggota serta masyarakat.

Koperasi merupakan salah satu organisasi ekonomi yang berpartisipasi dalam mewujudkan pembangunan nasional, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan umum bagi seluruh golongan ekonomi. Hal ini diyakini dan dipercaya Karena asas koperasi, yaitu asas kekeluargaan yang merupakan salah satu landasan yang kuat dan sudah mengakar pada masyarakat.

Berdasarkan Pasal 33 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945. Koperasi merupakan sistem ekonomi kerakyatan, hal ini menggambarkan bahwa koperasi mempunyai ciri-ciri yaitu kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan antar anggota.

Hal ini dijelaskan dalam Undang-Undang RI No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian yang menyatakan :

**“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.**

Dengan definisi di atas menjelaskan bahwa koperasi, dalam kepentingan ekonomi dan usaha bersama yang mempunyai sifat terus menerus memenuhi kebutuhan dari anggotanya dan meningkatkan taraf hidup anggotanya, sehingga

koperasi harus diberikan kesempatan dan ditingkatkan juga pembinaannya agar mampu menjalankan fungsi dan perannya.

Agar tujuan koperasi dapat terwujud maka koperasi membutuhkan dukungan manajemen koperasi yang profesional serta dukungan dari para anggotanya berupa kesadaran dalam berpartisipasi aktif untuk menjadikan koperasi sebagai suatu lembaga ekonomi yang maju.

Maju mundurnya suatu organisasi koperasi sangat erat kaitannya dengan unsur manusia sebagai pengelola. Terutama mengenai kemampuan kerja pegawai yang bekerja pada koperasi yang bersangkutan.

Pelaksanaan kerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan koperasi dalam mengelola dan mendayagunakan pegawai dan tidak melebihi atau memberatkan pekerjaan pegawai, agar dapat bekerja secara produktif sehingga hasil kerja yang diperoleh pegawai memuaskan. Dapat dikatakan memuaskan karena pegawai bekerja sesuai dengan keahlian dan tidak tertekan oleh pihak manapun. Selain penjualan dan partisipasi anggotanya, yang perlu diperhatikan lagi di antaranya adalah kinerja pegawai. Peran pegawai sebagai pelaksana kegiatan usaha koperasi sehari-hari perlu diperhatikan, dari segi kebutuhan yang dapat menunjang dan membantu aktivitas pekerjaannya. Beberapa faktor yang mendorong para pegawai untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan

adalah faktor motivasi dan kemampuan. (Sutermeiser, dalam Husaini Usman 2011:488). Dengan adanya motivasi dan kemampuan kerja yang baik dari karyawan maka hasil kerja yang didapatkan koperasi akan ikut mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika kemampuan dan motivasi kerja karyawan rendah akan berdampak pula terhadap turunnya kinerja koperasi. Dan akan berpengaruh pula pada hasil akhir yang akan di dapat koperasi tersebut.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Usaha beralamat di Jalan Desa Cisempur Gang Masjid–No. 22 RT 2/05 Desa Cisempur Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang Propinsi Jawa Barat, dengan Badan Hukum Nomor : 232/BH/DK.10.13/VI/2006 Tanggal 28 juni 2006.

Kegiatan Simpan Pinjam dalam Koperasi Mitra Usaha yaitu untuk menghimpun dana dari anggota berupa simpanan – simpanan kemudian menyalurkannya kepada anggota yang membutuhkan dana itu dan mewajibkan anggota tersebut untuk mengembalikan pokok pinjaman disertai dengan jasa dan jangka waktu yang telah disepakati sebelumnya.

Hal utama yang menentukan keberhasilan dari suatu koperasi di antaranya adalah kinerja pegawai. Peran pegawai sebagai pelaksana kegiatan usaha koperasi sehari-hari perlu diperhatikan dari kebutuhan yang dapat menunjang aktivitas /pekerjannya, kesiapan karyawan yang diposisikan sesuai

dengan keahliannya, pembekalan ilmu melalui pendidikan dan pelatihan agar para karyawan dapat bekerja dengan baik, karena dalam koperasi Mitra Usaha jumlah karyawan hanya sedikit/terbatas.

Semakin besar nilai transaksi, berarti semakin besar manfaat yang diperoleh oleh anggota. Permasalahan yang muncul di KSP Mitra Usaha adalah partisipasi anggota sebagai pelanggan. Partisipasi anggota sebagai pelanggan dalam bentuk transaksi usaha setiap tahunnya mengalami penurunan dalam segi pembayaran yang bisa dikatakan sebagai piutang macet, piutang macet sendiri menurut Simon (1973) dalam Manulang (2005:34) yaitu :

***“The term receivable is applicable to all claims against other, whether are claims for money, for goods, or for serving, for accounting purpose, however thr term is employed is narrower sense to designate claims that are expected to be settled by the receipt of money”.***

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa piutang macet yaitu semua tuntutan terhadap pelanggan baik berupa uang, barang maupun jasa dan juga suatu transaksi. Di mana hal itu telah ditentukan oleh persyaratan yang telah disepakati bersama pada saat melakukan transaksi. Sedangkan di KSP Mitra Usaha anggota yang memiliki status hutang macet cukup banyak, meskipun telah melakukan kesepakatan bersama saat bertransaksi. KSP Mitra Usaha memiliki banyak anggota yang macet membayar. Bahkan dari tahun ke tahun kemacetan pembayaran anggota semakin meningkat. Hal ini bisa dilihat

dari tabel data jumlah pinjaman bermasalah anggota KSP Mitra Usaha dari tahun 2013-2017 dibawah ini :

**Tabel 1. Jumlah Perkembangan Pinjaman Anggota yang Macet di KSP Mitra Usaha**

Tahun	Kurang lancar (Rp)	%	Diragukan (Rp)	%	Macet (Rp)	%	Jumlah (Rp)
2013	Rp 107.266.500	13,12	Rp 8.538.500	1,04	Rp 21.742.950	2,66	Rp 137.547.950
2014	Rp 56.490.000	5,17	Rp 34.137.000	3,12	Rp 17.484.450	1,60	Rp 108.111.450
2015	Rp 118.119.500	7,38	Rp 43.693.000	2,73	Rp 10.772.500	0,67	Rp 172.535.000
2016	Rp 87.456.500	4,2	Rp 26.321.500	1,2	Rp 21.125.000	1,0	Rp 134.903.000
2017	Rp 84.174.000	3,31	Rp 60.450.000	2,38	Rp 117.100.000	4,61	Rp 261.724.000

Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Pengurus (RAT) Tahun buku 2013-2017

Menurut keputusan Menteri (KEPMEN) No. 14/Per/M>KUKM/XII/2009, tanggal 14 Desember 2009 tentang pedoman penilaian kesehatan KSP/USP menyatakan bahwa pinjaman lancar minimal 90% dari pinjaman yang diberikan. Dengan kata lain besarnya pinjaman bermasalah maksimal 10% dari pinjaman yang diberikan

Permasalahan besarnya jumlah pinjaman bermasalah diduga disebabkan beberapa faktor diantaranya karena kurang baiknya pelaksanaan prosedur mengembalikan pinjaman. Keadaan ini sebagai penyebab terjadinya pinjaman bermasalah dari sudut koperasi. sedangkan faktor kemampuan dan kemauan/kesadaran anggota dalam mengembalikan pinjaman sebagai penyebab terjadinya pinjaman bermasalah (piutang macet) dari sudut anggota

Jika pinjaman bermasalah ini tidak segera di atasi akan mengancam modal kerja dari KSP Mitra Usaha terganggu sehingga pelayanan akan berkurang/terganggu dan anggota yang dapat diberikan pinjaman akan menjadi sedikit karena modalnya terganggu. Sehingga perlu segera dilakukan upaya untuk menekan tingkat resiko piutang macet

Berdasarkan permasalahan tersebut, yakni meningkatnya tingkat kemacetan anggota dalam membayar transaksi di koperasi setiap tahunnya, perlu dicari penyebab dari peningkatan tersebut. Tujuannya adalah agar tingkat piutang macet anggota tidak terus mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dan salah satu yang harus di evaluasi adalah mengenai peran dari pegawai. Peran pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menekan tingkat resiko piutang macet, KSP Mitra Usaha telah membuat program pelayanan prima untuk anggota yaitu dengan memberikan pelayanan terbaik kepada anggota dalam melakukan transaksi usaha. Namun sayangnya, efektivitas pelayanan

prima yang dilakukan KSP Mitra Usaha belum berjalan dengan baik atau belum berjalan dengan maksimal.

Koperasi dalam menjalankan usahanya harus didukung oleh berbagai sumber daya, baik berupa modal, mesin, manusia, material dan metode untuk menghasilkan laba. Namun perusahaan (koperasi) di Indonesia pada umumnya hanya memfokuskan tolak ukur kinerja koperasi pada kegiatan keuangan saja, sehingga terdapat kecenderungan manajemen mengabaikan kinerja nonkeuangan seperti dalam hal menciptakan hubungan yang harmonis antar anggota dan sumber daya manusia yang terampil dan menguasai bidangnya. Jika dilihat dari keuangan KSP Mitra Usaha dapat dikatakan memiliki keuangan yang cukup baik sebaliknya dengan kinerja pegawainya yang sejauh ini belum terdapat penilaian apakah prestasinya sama baiknya ataukah tidak. Penilaian dari segi inilah yang menjadi faktor pemicu dipertanyakannya kinerja dari pegawai KSP Mitra Usaha ini.

Berdasarkan pendahuluan yang telah diketahui bahwa harus ada analisis lanjutan mengenai peran pegawai dalam menekan tingkat resiko pembayaran macet, untuk itu maka penulis tertarik untuk memfokuskan penelitian ini dengan judul “ **Analisis Kinerja Pegawai Dalam Upaya Menekan Tingkat Resiko Piutang Macet**”

## **1.2. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan uraian di atas dapat diidentifikasi permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai KSP Mitra Usaha Desa Cisempur ?
2. Bagaimana kondisi piutang macet dan resikonya di KSP Mitra Usaha Desa Cisempur?
3. Upaya apa yang harus dilakukan oleh koperasi untuk Menekan Resiko Piutang Macet anggota di KSP Mitra Usaha Desa Cisempur.

## **1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan tentang peningkatan resiko piutang macet pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Usaha, Desa Cisempur.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui kinerja Pegawai KSP Mitra Usaha Desa Cisempur.  
Apakah koperasi telah menerapkan kinerja yang baik.
2. Mengetahui bagaimana resiko dari piutang macet.

3. Upaya dan kinerja bagaimana yang harus dilakukan KSP untuk menekan piutang macet.

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

##### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai.

##### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna baik bagi pengurus, pegawai maupun semua pihak yang terlihat di KSP Mitra Usaha. Sebagai bahan pertimbangan atau masukan dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya dalam perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai.

IKOPIN