

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada hakikatnya pembangunan adalah proses yang terus menerus dan berkesinambungan dalam usaha mencapai tujuan, misalnya pembangunan nasional. Sasaran utama yang dilaksanakan oleh pemerintah dalam pembangunan nasional saat ini adalah meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata.

Pembangunan ekonomi salah satunya, merupakan pembangunan yang sangat penting yang harus dikembangkan. Melalui pembangunan ekonomi diharapkan dapat menunjukkan perbaikan dan peningkatan kesejahteraan rakyat.

Pembangunan ekonomi di Indonesia dilaksanakan oleh para pelaku ekonomi. Pelaku ekonomi tersebut terdiri dari tiga sektor yaitu koperasi, pemerintah (BUMN) dan swasta. Ketiga sektor ekonomi ini harus saling menopang dan bekerjasama dengan baik agar dapat mencapai tujuan.

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.

Salah satu landasan pokok yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan pembangunan ekonomi yaitu di dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 33 Ayat (1) yang menyatakan bahwa : **“Perekonomian di susun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan.”**

Penjelasan pasal tersebut sesuai dengan prinsip koperasi, karena itu koperasi mempunyai misi untuk berperan nyata dalam menyusun perekonomian yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi yang mengutamakan kemakmuran masyarakat bukan kemakmuran orang-perorangan.

Koperasi sebagai organisasi ekonomi harus berusaha mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya bahkan harus dapat menumbuhkembangkan hidup bersaing, sehingga koperasi mendapat kedudukan yang sama atau setara dengan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), BUMS (Badan Usaha Milik Swasta) atau badan usaha lainnya.

Adapun pengertian koperasi itu sendiri menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, yaitu:

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

Berdasarkan Undang-Undang tersebut, maka kerjasama yang di bangun secara kekeluargaan antara koperasi dan masyarakat diharapkan mampu meningkatkan perekonomian nasional karena koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Di Indonesia koperasi dapat dikatakan sebagai tulang punggung dalam membangun perekonomian nasional. Karena selain menjadi soko guru perekonomian nasional, koperasi juga merupakan badan pembinaan masyarakat yang dapat memperkokoh kedudukan ekonomi bangsa. Maka dari itu, koperasi perlu dipertahankan dan dikembangkan.

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. Pembangunan adalah proses yang harus berkelanjutan dan tersistem.

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 menghapus ketergantungan ekonomi kelompok miskin dan menghapus kemiskinan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian dalam pasal 3 disebutkan bahwa :

“Koperasi bertujuan untuk 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. Kelebihan dari koperasi adalah koperasi dapat membantu anggotanya dengan menyediakan kebutuhan sehari-hari mereka. Dalam hal ini koperasi harus berusaha meningkatkan kinerjanya, dengan cara lebih proaktif dalam memberikan pelayanan kepada 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. Koperasi sebagai *business entity* dan *sosial entity* dibentuk oleh anggota-anggota untuk menggapai manfaat tertentu melalui partisipasi.

Partisipasi adalah kesediaan untuk membantu berhasilnya setiap program sesuai dengan kemampuan, setiap orang tanpa berarti mengorbankan kepentingan diri sendiri. Salah satu bentuk keberhasilan koperasi dapat dilihat dari perolehan SHU yang lebih baik setiap tahunnya karena koperasi sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang ekonomi tidak terlepas dari pendapatan yang diperoleh selama satu tahun. Mengingat kegunaan dan fungsi dari penyisihan SHU yang begitu banyak, maka perolehan SHU bagi koperasi setiap tahunnya menjadi sangat penting.

Sampai saat ini koperasi belum mampu menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian nasional. Teridentifikasi 7 masalah kualitatif

yang dialami koperasi Indonesia, yaitu (1) citra, (2) kemandirian, (3) kualitas Sumber Daya Manusia, (4) Manajemen, (5) ketersediaan dan (6) akses permodalan, (7) jaringan usaha (Suryadharma Ali, 2004).

Koperasi memiliki citra sebagai organisasi yang memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang kurang dan kemampuan manajerial yang tidak kompeten sehingga kebanyakan orang memandang sebelah mata terhadap koperasi.

Sebagaimana telah diungkapkan, Sumber Daya Manusia yang kompeten adalah sumber utama keunggulan sebuah organisasi dalam menjalankan aktivitas 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 untuk mewujudkan keberhasilan sebuah pekerjaan. Dalam kenyataannya, ada organisasi yang dapat mengelola sumber daya manusia yang kompeten, dengan pengetahuan, keterampilan, sikap mental dan sosial yang dapat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Tetapi, banyak pula organisasi yang berada dalam kondisi sebaliknya.

Kondisi ini juga berlangsung pada organisasi koperasi di Indonesia, khususnya di Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma, dimana dalam tugas sehari-hari organisasi koperasi ini juga membutuhkan peranan sumber daya manusia. Primer koperasi Darma Putra Tri Dharma yang mempunyai Hak Badan Hukum Nomor: 070/DII/518-KOP/V/2011 beralamat di Jalan Raya Timur KM 35 Cicalengka Bandung. Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma merupakan salah

satu badan usaha yang diharapkan banyak memberikan manfaat bagi prajurit dan keluarganya dalam lingkup kesatuan Yonif Para Raider 330 khususnya masyarakat sekitar pada umumnya.

Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma juga merupakan koperasi serba usaha tingkat primer yang mempunyai lima unit usaha, yaitu:

1. Unit Simpan Pinjam
2. Unit Toko
3. Unit Pangkas Rambut
4. Unit Air Isi Ulang
5. Unit Toko Depan

Untuk mencapai kinerja karyawan 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 sehingga tidak terjadi tumpang tindih, serta harus mampu memberikan gambaran garis besar prosedur kerja bagi karyawan.

Terdapat suatu permasalahan yang dihadapi oleh Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma, yaitu tidak terealisasinya Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi setiap tahunnya, pada 1 (Satu) tahun terakhir mengalami penurunan dalam hal pencapaian hasil kerja dan jumlah SHU yang sangat signifikan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2017

| No | Unit Usaha | Rencana Pendapatan (Rp) | Hasil Per 31 Des | Pencapaian % |
|----|---------------------|----------------------------|--------------------|-----------------|
| | | | 2017 (Rp) | |
| 1 | Unit Toko | 396.160.000 | 425.403.564 | 106.8 |
| 2 | Unit Simpan Pinjam | 540.000.000 | 92.040.500 | 26.3 |
| 3 | Unit Pangkas Rambut | 7.200.000 | 4.800.000 | 66.7 |
| 4 | Unit Toko Depan | 4.800.000 | 8.000.000 | 166.7 |
| 5 | Unit Air Isi Ulang | 14.400.000 | 5.390.000 | 41.2 |
| | Jumlah | 964.560.000 | 536.174.000 | 55.6 |

Sumber : Laporan Keuangan Primer Koperasi Darma

Putra Tri Dharma Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2017 di atas, dapat dilihat laporan tahun 2017 rencana pendapatan koperasi sebesar Rp. 964.560.000,- dan pencapaian hasil kerja yang terealisasi pada tahun tersebut sebesar Rp. 536.174.000,- apabila di persentasekan yang dapat terealisasi 55.6 %. Hal ini diduga diakibatkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan pada masing-masing unit yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya seperti kurangnya pengetahuan karyawan mengenai bidang atau unit masing-masing yang mengakibatkan seringkali terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketanggapan dan kecepatan yang masih kurang dalam melayani pelanggan, masih kurangnya kemampuan dalam pembukuan administrasi, masih kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan komputer serta dalam memperbaiki

perangkatnya apabila terjadi kerusakan, dan masih kurangnya kesadaran karyawan dalam menemukan solusi untuk mengatasi permasalahan pekerjaan sehingga seringkali permasalahan tidak dapat diselesaikan secara cepat dan tepat.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi SHU

| Tahun | Target SHU pada RAPB (Rp) | Realisasi SHU(Rp) | % | Keterangan |
|--------------|----------------------------------|--------------------------|----------|-------------------|
| 2013 | 661.316.000 | 606.243.751 | 91,6 | Tidak Efektif |
| 2014 | 660.926.000 | 630.516.493 | 95,3 | Tidak Efektif |
| 2015 | 660.926.000 | 665.225.292 | 100,6 | Efektif |
| 2016 | 676.934.000 | 650.971.703 | 96,1 | Tidak Efektif |
| 2017 | 629.784.400 | 181.162.351 | 28,7 | Tidak Efektif |

*Sumber : Laporan Keuangan Primer Koperasi
Darma Putra Tri Dharma 2013-2017*

Berdasarkan Tabel 1.2 Target dan Realisasi SHU di atas, pada laporan keuangan tahun 2013 sampai dengan tahun 2017. Tahun 2017 Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma mengalami penurunan jumlah SHU yang sangat signifikan, dengan target Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja sebesar Rp 629.784.400,- sedangkan jumlah pendapatan yang terealisasi sebesar Rp. 181.162.351,- dengan persentase sebesar 28,7 % hal tersebut menunjukkan target Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja tidak tercapai, sehingga koperasi tersebut dapat dikatakan tidak efektif apabila dengan membandingkan target rencana anggaran pendapatan dan belanja dengan SHU yang diterima anggota.

Hal ini tidak terlepas dari kinerja karyawan dalam melayani anggota yang merupakan pendapat dari pengurus dan anggota dan diduga karena dari segi kompetensi karyawan dibidang perkoperasian yang belum memadai sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang belum baik. Seperti diungkapkan oleh Tracey (Rully Indriawan 2013:78) :

“Bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menampilkan perilaku kerja terutama dalam merealisasikan program yang telah ditentukan sebelumnya”

Tjiptono (2009: 58) menyatakan bahwa :

“Kualitas layanan apabila dikelola dengan tepat, berkontribusi positif terhadap terwujudnya kepuasan dan loyalitas pelanggan.”

Menurut Spencer (Moehersono, 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 kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).”

Hasil penelitian sebelumnya yang dapat menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Subadriyah, Fatchur Rohman, (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi koperasi simpan pinjam secara signifikan, dengan *knowledge*,

skill dan *ability* sebagai tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Masing-masing memiliki hubungan positif dengan kinerja.

2. Umar Makawi, Normajatun, Abdul Haliq (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya.
3. Monica Sarira (2015). Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor Kecamatan Long Ikis Kab. Paser sudah Meningkat hal ini berdasarkan konsep-konsep kinerja yang baik

Berdasarkan hasil survey dan wawancara penulis dapat melihat fenomena permasalahan diatas seperti :

1. Kinerja karyawan yang rendah berpengaruh terhadap menurunnya pendapatan unit usaha.
2. Adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai target, karena terlambat dalam penyelesaiannya yang diakibatkan karena kompetensi yang belum baik sehingga pekerjaan harus diselesaikan dirumah contohnya laporan pencatatan pada hari itu yang belum terekap.
3. Keterbatasan pendidikan dan pelatihan khususnya keahlian di bidang usaha perkoperasian yang mengakibatkan pelayanan kepada anggota yang tidak teliti contohnya sering terjadi kesalahan-kesalahan dalam pelayanan

seperti ada kesalahan pencatatan simpan pinjam pada anggota, penetapan harga barang dan sebagainya.

4. Kemampuan dalam pencatatan akuntansi belum tertib contohnya pada unit usaha simpan pinjam yang belum melakukan pencatatan dibuku simpan pinjam secara tertib, pencatatan pendapatan yang tidak rutin dicatat pada masing-masing unit usaha.
5. Keterbatasan kemampuan dalam pengoperasian dan perbaikan apabila terjadi kerusakan dari segi teknologi (komputer) contohnya dalam pembuatan laporan kerja karyawan masih merasa kesulitan dan pihak koperasi belum memiliki tenaga IT.
6. Keterampilan dalam melayani anggota yang lambat contohnya ketanggapan dalam melayani anggota masih kurang dan lambat.

Maka berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat memperkuat fenomena masalah di atas, yang perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana *Kompetensi Karyawan* pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma.

2. Bagaimana *Kinerja Karyawan* pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma.
3. Apakah *Kompetensi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan* pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma.
4. Upaya apa yang harus dilakukan manajemen untuk meningkatkan *Kompetensi sehingga Kinerja karyawan lebih baik* pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penelitian ini bermaksud untuk mencari, menganalisa, dan mengolah data-data dan informasi pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti sehingga dapat diperoleh penjelasan yang memaparkan mengenai kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Kompetensi Karyawan pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma.
2. Kinerja Karyawan pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma.
3. Kompetensi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma.
4. Upaya yang harus dilakukan manajemen untuk meningkatkan Kompetensi sehingga Kinerja karyawan lebih baik pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi:

1. Aspek Pengembangan Ilmu

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan kontribusi positif, menjadi pelengkap referensi informasi dan sumbangan pemikiran ilmu manajemen khususnya Kompetensi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan bagi pihak-pihak yang terkait dalam rangka pengembangan usaha koperasi.

2. Aspek Guna Laksana

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar peneliti dapat memperoleh wawasan dan manfaat serta sebagai uji kemampuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan yaitu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi Pihak 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.

3) Bagi Koperasi

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam menemukan permasalahan yang dihadapi serta dapat

memberikan masukan-masukan positif yang sifatnya membangun dan memberikan alternatif-alternatif pemecahan masalah sebagai solusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan.



IKOPIN