

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi di Indonesia sekarang ini dihadapkan pada kondisi yang semakin sulit karena krisis ekonomi yang berkepanjangan. Upaya – upaya pemerintah diharapkan dapat menciptakan perekonomian yang berimbang dan saling memperkuat pelaku usaha besar, menengah, dan kecil yang belum terwujud sampai sekarang ini. Hakikatnya pembangunan Negara Indonesia selalu berkaitan dengan usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya yang tergolong masyarakat ekonomi lemah. Oleh karena itu, perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan, seperti yang tercantum pada,”Undang – Undang dasar pasal 33 ayat 1, yaitu : “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Pasal tersebut mengandung pengertian dasar demokrasi yang sangat jelas bahwa seluruh kekayaan Negara dimiliki dan diperentukan 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.

Membina dan menumbuhkan kehidupan perkoperasian perlu ditekankan bahwa koperasi merupakan suatu gerakan ekonomi rakyat yang perlu diperhatikan secara aktif dan produktif oleh semua elemen pendukung baik pemerintah, lembaga pendidikan dan masyarakat. Untuk itu harus dibangkitkan kesadaran dan kepercayaan masyarakat melalui usaha koperasi sebagai satu – satunya usaha di dalam penghimpun potensi ekonomi rakyat, dan ini merupakan tindakan yang tepat karena melalui koperasi diharapkan kebutuhan yang mereka inginkan.

Undang – undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 1 secara jelas dicantumkan mengenai pengertian koperasi adalah :

“Badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau Badan Hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan 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.

Struktur perekonomian Indonesia membagi kegiatan ekonomi menjadi tiga (3) kelompok yaitu Badan Usaha Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Hukum Milik Swasta (BUMS). Dari ketiga kekuatan ekonomi nasional tersebut pemerintah mengharapkan agar dikembangkan menjadi komponen – komponen yang saling mendukung dan terpadu didalam system ekonomi nasional.

Pengembangan ekonomi nasional dalam rangka mencapai tujuan, tidak dapat terlepas dari koperasi sebagai salah satu bagian dari system perekonomian Indonesia. Dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan anggotanya. Hal ini pun sesuai dengan Undang – Undang Republik Indonesia No 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 3 mengenai tujuan koperasi yaitu :

“ Koperasi bertujuan mewujudkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945”.

Setiap koperasi selalu berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan koperasi akan terpenuhi apabila didukung oleh kualitas manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dimaksud adalah karyawan, karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengelola sumber-

sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan atau organisasi untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan.

Pencapaian suatu perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai suatu kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Syarat penting untuk menjadi karyawan koperasi adalah orang yang sesuai dengan keahliannya masing – masing yang dibutuhkan oleh pekerjaannya, dan dengan tujuan agar tidak ada pemborosan dalam pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang bekerja di koperasi (Sukamdiyo, 1992, 92-93)

Ada beberapa unsur atau factor yang mendukung kinerja karyawan yaitu factor internal dan factor eksternal (Wardono, 2012), factor internal lebih banyak ditimbulkan oleh dorongan yang muncul dari para pekerja itu sendiri, seperti pemberian motivasi kerja, sementara factor eksternal ditimbulkan oleh dorongan dari luar diri mereka sendiri. Dalam hal ini, misalnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan agar karyawan memiliki tambahan bekal keterampilan serta pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Sutrisno (2009:68) menyatakan “pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang”. Dengan kata lain, pendidikan merupakan modal yang harus dimiliki seseorang agar lebih siap menghadapi berbagai pekerjaan yang diberikan. Sedangkan, “Pelatihan

dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang” (Swasto, 2011:65). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan terhadap pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan. Pelatihan dan pendidikan karyawan yang tepat dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami beberapa hal terkait dengan pekerjaannya.

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tepat akan menunjang kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi. “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu” (Swasto, 2011:54). Pencapaian hasil kerja menjadi tolak ukur terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, apakah sudah sesuai dengan kriteria atau belum.

Kinerja adalah gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi (Waldman, 1994). Pendapat lain menunjukkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerja yang diselesaikan oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2001). Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja terdiri dari tiga komponen yaitu kualitas, kuantitas, dan efektifitas dimana ketiga komponen ini tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang

lainnya. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat dilihat dari sudut pandang kualitas, kuantitas dan efektifitas.

Pemberdayaan sumber daya manusia penting untuk dilakukan agar manusia memiliki semangat kerja yang tinggi agar mampu mempercepat tercapainya tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Namun demikian, keberadaan sumber daya manusia tidak akan efektif jika tidak ada perencanaan dan pengendalian yang baik. Oleh karena itu, agar manajemen organisasi menjadi efektif dan efisien maka manajemen harus mampu memahami secara benar, salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan dan Pendidikan kerja. Pelatihan dan Pendidikan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberi kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting perusahaan untuk melaksanakan Pelatihan dan Pendidikan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya, pelatihan dan pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu dan kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektifitas dan efisiensi organisasi. Melalui kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan yang memadai tersebut dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efektifitas dan

efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya. Sedangkan apabila karyawan atau pegawai organisasi tidak atau kurang memiliki kemampuan pengetahuan dan keterampilan, selain menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisiensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) yang beralamat di Cikajang Jl.Raya Cibodas Kecamatan Cikajang Kabupaten Garut. Didirikan pada tahun 1974, dan mendapatkan pengesahan Badan Hukum N0.518/KEP.001/PAD/BH/DISKOPPAS/VI/2007 Tanggal 05 Juni 2007.

Kegiatan utama atau core business dari KPGS Cikajang adalah menampung susu segar dari para anggota peternaknya dan kemudian menjualnya ke PT Untrajaya unit bisnis ini memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang kelangsungan hidup KPGS Cikajang, sehingga dalam menjalankan usaha ini dibantu oleh unit usaha penunjang lainnya. Unit usaha yang dijalankan oleh Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) yaitu :

1. Usaha Sapi Perah / Susu Segar
2. Usaha Pakan ternak
3. Usaha Simpan Pinjam
4. KPGSmart

Dari 4 Unit Usaha tersebut penulis lebih memfokuskan di Unit Usaha Sapi Perah / Susu segar. Karena menurut saya pada Unit Usaha Sapi Perah / Susu pemberian pelatihan dan Pendidikannya belum terealisasi dengan baik, dan menurut sumber

wawancara bahwa memang pemberian pelatihan dan Pendidikan diberikan secara tidak merata kepada karyawan sedangkan menurut hasil informasi yang lain bahwa koperasi KPGS sangat penting diadakannya pelatihan dan Pendidikan dan sangat berharap dengan adanya pelatihan dan Pendidikan tersebut dapat mengembangkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Perunit

No	Unit Usaha	Karyawan
1	Sapi Perah	30 Orang
2	Pakan Ternak	10 Orang
3	KPGSmart	5 Orang
4	Simpan Pinjam	4 Orang

Sumber : Hasil Olahan Laporan Rapat Anggota Tahunan KPGS 2015 - 2018

Berdasarkan survey pendahuluan KPGS memiliki 84 orang karyawan terdiri dari 72 orang laki-laki dan 12 orang perempuan dengan tingkat pendidikan yang berbeda – beda. Adapun tabel tingkat perkembangan Pendapatan Koperasi Peternak Garut Selatan, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kontribusi pendapatan Koperasi Peternak Garut Selatan

Unit usaha	Pendapatan 2015	%	Pendapatan 2016	%	Pendapatan 2017	%	Pendapatan 2018	%	Pendapatan 2019	%
Susu	44.747.	80,56	41.971.	79,52	50.109.	82,16	47.037.	80,76	42.601.	78,44
Pakter	9.888.	17,80	8.798.	16,67	8.557.	14,03	8.455.	14,52	8.378.	15,42
SP	909.	1,64	982.	1,86	1.296.	2,13	1.373.	2,36	1.399.	2,58
KPGSmart	-	-	1.027.	1,95	1.026.	1,68	1.374.	2,36	1.932.	3,56
Jumlah	55.545.	100	52.780.	100	60.990.	100	58.241.	100	54.313.	100

Sumber: Hasil Olahan Laporan Rapat Anggota Tahunan KPGS 2015-2018

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah pendapatan Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) Cikajang mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya khususnya pada Unit Susu Sapi Perah. Jika dilihat dari pertahunnya pada tahun 2017 mengalami pendapatan yang cukup tinggi dibanding dengan tahun tahun lainnya yaitu memperoleh 82,16%.

Berdasarkan hasil pendapatan Unit Usaha KPGS khususnya pada Unit Susu Sapi Perah selama 4 tahun terakhir tahun 2017 pendapatan pada Unit Susu Sapi Perah bisa dikatakan baik dibandingkan tahun tahun sebelumnya dan selanjutnya. Sedangkan koperasi rutin melaksanakan kegiatan pelatihan dan pendidikan selama 3 tahun terakhir yaitu taun 2015, 2016, dan 2018 tetapi pendapatan di setiap Unitnya khususnya pada Unit Susu Sapi Perah mengalami pendapatan naik turun dan mengalami kenaikan pendapatan yang sangat kecil.

Pemberian pelatihan dan Pendidikan memang sangat penting dan perlu untuk di berikan kepada karyawan sebagai faktor eksternal dimana karyawan diberikan dorongan dari luar diri mereka sendiri untuk memiliki tambahan bekal keterampilan serta pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Koperasi KPGS Cikajang khusus nya pada Unit Usaha Sapi Perah sering melakukan kegiatan Pelatihan dan Pendidikan untuk Karyawan di setiap tahunnya.

Tabel 1.3
Kegiatan Pelatihan dan Pendidikan pada Unit Usaha Sapi Perah

Tahun	Sektor	Materi
2015	Pelatihan dan pendidikan	1. Perkoperasian 2. Pemeliharaan sapi perah yang baik dan benar 3. Manajemen peternakan
2016	Pelatihan dan pendidikan	1. Kursus Komputer 2. Pengoprasian truk kendaraan pengantar susu
2017	Pelatihan dan pendidikan	1. Skill for leadership & suvervisor 2. Kualitas dan sanitasi susu
2018	Pelatihan dan pendidikan	1. Tes/uji kelayakan susu 2. Kursus Komputer
2019	Pelatihan dan Pendidikan	1. Perkoperasian 2. Kursus Komputer

Sumber : Hasil Olahan Laporan Rapat Anggota Tahunan KPGS 2015 - 2018

Berdasarkan tabel kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kurun waktu lima tahun terakhir menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan prioritas utama bagi KPGS cikajang. Dengan meningkatkan Sumber Daya manusia merupakan satu kunci keberhasilan kinerja karyawan KPGS cikajang dalam kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan kepada anggota. Koperasi KPGS Cikajang sering melakukan pelatihan dan Pendidikan untuk karyawan selain memberikan pembekalan, ketarampilan dan pengetahuan, koperasi juga sangat mengharapkan dengan adanya pelatihan dan Pendidikan ini karyawan dapat pula memahami tugas dan tanggungjawabnya masing-masing

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Koperasi Peternak Garut Selatan, dengan melihat aktifitas pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan

bahwa, kinerja karyawan belum maksimal, hal ini dapat dilihat dengan ditemukannya beberapa pegawai yang belum memahami tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap tanggungjawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu dapat dilihat dari ketaatan pada pegawainya yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dengan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi.

Ditinjau dari aspek keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah. Fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai, sehingga sangat berdampak terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut maka dengan adanya pemberian pelatihan dan Pendidikan yang tepat maka dapat mengubah dan membuat karyawan termotivasi agar dapat meningkatkan kualitas, kuantitas dan efektifitas.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti memfokuskan penelian pada Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti termotivasi mengadakan penelitian dengan judul “ **Analisis Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasin Peternak Garut Selatan (KPGS) “.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian Latar Belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan pada Koperasi Peternak Garut Selatan?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS)?
3. Bagaimana hubungan antara pelatihan dan Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Garut Selatan?
4. Upaya – upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Garut Selatan?

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud dan penelitian ini adalah untuk menguji informasi dan menggambarkan secara menyeluruh tentang pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan pendidikan dan pelatihan karyawan pada Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS).
2. Menjelaskan Kinerja Karyawan Koperasi Peternak Garur Selatan (KPGS).
3. Menjelaskan Upaya –upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja Karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Memberikan manfaat, menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori – teori yang peneliti peroleh selama kuliah. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberi manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai ilmu koperasi khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan peneliti ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi koperasi lainnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan Pelatihan dan Pendidikan.

IKOPIN