

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Indonesia yang kaya akan Sumber Daya Manusia (SDM) dari segi kuantitas merupakan peluang besar dalam percepatan pembangunan. Namun peningkatan jumlah SDM yang tidak sejalan dengan kualitas yang dimiliki, memberikan tantangan tersendiri dari yang pada akhirnya menimbulkan berbagai masalah atau kendala baik dalam suatu organisasi. Berdasarkan data dari Bank Dunia indeks sumber daya manusia yang dikutip oleh peneliti pada halaman *website kemenkeu.go.id* menunjukkan pada tahun 2020 sebesar 0,54, naik dari 0,53 pada tahun 2018.

Hal ini sebagaimana hasil laporan *The Human Capital Index (HCI) 2020 Update*, yang sebelumnya pada tahun 2018 sumber daya manusia Indonesia menduduki peringkat ke- 87 dari 157 negara. HCI merupakan salah satu program Bank Dunia yang didesain untuk menjelaskan bagaimana kondisi kesehatan dan pendidikan dapat mendukung produktivitas generasi yang akan datang.

HCI mengkombinasikan komponen – komponen probabilitas hidup hingga usia lima tahun (*survival*), kualitas dan kuantitas pendidikan dan kesehatan termasuk isu *stunting*. Komponen tersebut merupakan bagian utama dari pengukuran produktivitas tenaga kerja di masa depan dari anak yang dilahirkan saat ini. Secara lebih detail, komponen *survival* meningkat menjadi 0,98 dari

sebelumnya 0,97 sedangkan kualitas pendidikan sebesar 395. Pada sisi lain, durasi waktu sekolah anak Indonesia berada pada 7,8 turun dari sebelumnya 7,9. Karena itu, kualitas sumber daya manusia yang masih menjadi kolaborasi permasalahan yang di alami Indonesia saat ini.

Melihat berbagai permasalahan yang disebabkan oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia, maka pengembangan sumber daya manusia menjadi alternatif yang diharapkan sedikit demi sedikit mampu menekan masalah yang tengah dihadapi khususnya bagi organisasi atau lembaga/Instansi. Pengembangan sumber daya manusia atau *Human Resource Development* (HRD) adalah proses untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menjadi modal pembangunan yang bernilai.

Salah satu jenis pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan adalah melalui jalur pendidikan non formal. Pendidikan non formal adalah setiap kesempatan dimana terdapat komunikasi yang terarah di luar sekolah dan seseorang memperoleh informasi, pengetahuan, latihan maupun bimbingan sesuai dengan tingkat usia dan kebutuhan hidup, dengan tujuan mengembangkan tingkat keterampilan, sikap dan nilai – nilai yang memungkinkan baginya menjadi peserta – peserta yang efisien dan efektif.

Bentuk pendidikan non formal yang dimaksud adalah program pendidikan dan pelatihan kewirausahaan yang diadakan diluar pendidikan formal. Program pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana sumber daya manusia dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Koperasi menjadi hal yang tak asing lagi di tengah – tengah masyarakat Indonesia. Pengetahuan dan wawasan sumber daya manusia Koperasi yang memadai secara implisit akan memberikan dukungan yang besar bagi Koperasi dalam menghadapi persaingan yang kompetitif. Sebagaimana diketahui bahwa dengan kondisi persaingan yang kompetitif, maka Koperasi harus mampu mensiasati dengan baik.

Berbeda dengan kenyataan yang ada tingkat keterampilan sumber daya manusia koperasi pada umumnya masih relatif rendah dan hal ini menjadikan produk yang dihasilkan relatif stagnan, baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas, relatif kurang atau tidak sesuai dengan keinginan pasar, tentunya produk tidak laku terjual. Disisi lain, jumlah produk yang relatif sedikit, mencerminkan terjadinya *in-efisiensi* di usaha koperasi dan tentunya hal ini akan berdampak pada harga produk yang semakin mahal.

Beberapa aspek kendala sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan keterampilan dan kemampuan, pada hakekatnya akan dapat tercipta apabila dilakukan program pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu aspek peningkatan kinerja koperasi, dilakukan dan diprioritaskan pada pengelola koperasi, baik pendidikan dan pelatihan dalam bidang manajemen operasional maupun manajemen keuangan.

Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri yang bersifat *strategic, integrated, interrelated* dan *unity*. Maka dari itu salah satu strategi koperasi melakukan program pendidikan dan pelatihan bagi para anggota koperasi

itu sendiri yang bertujuan atau menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas atau paling tidak memiliki empat karakteristik yaitu: 1). Memiliki *competence (knowledge, skill, experience)* yang memadai, 2). *Commitment* pada organisasi, 3). Selalu bertindak “*cost effectiveness*” dalam setiap tindakannya, 4). *Congruence at goals*, yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti melihat beberapa permasalahan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja pada koperasi. Diantaranya adalah kurangnya wawasan dan ilmu pengetahuan karyawan dalam pengelolaan koperasi, dapat mempengaruhi berkembangnya koperasi tersebut dan jauh dari harapan yang dikehendaki bersama baik oleh anggotanya atau masyarakat luas.

Fenomena lain yang sering dijumpai pada koperasi ialah kurangnya perhatian instansi/lembaga dalam menghargai karyawan bermutu. Mutu sumber daya manusia yang tinggi umumnya diikuti dengan kinerja yang tinggi pula. Kalangan *manager* berpendapat memang sudah sepatutnya para karyawan melakukan sesuatu dengan bermutu, itu merupakan kewajibannya, akibat dari persepsi seperti itu tidak jarang mereka yang bermutu atau keinrjanya diatas standard pada instansi/lembaga diperlakukan tidak adil, misalnya tidak diikuti dengan perkembangan karir dan kompensasi kerja.

Disinilah diperlukan program pengembangan mutu sumber daya manusia melalui peningkatan hasrat pengetahuan, talenta dan kinerja pribadi karyawan dan instansi/lembaga secara *holistic* dan berkesinambungan. Perkembangan koperasi

yang cenderung stagnan, merupakan keprihatinan semua pihak, baik pemerintah maupun pengelola koperasi. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standard yang berlaku pada masing – masing organisasi. Faktor – faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan).

Dengan berkembangnya teknologi menambah permasalahan yang dihadapi oleh koperasi, dari hasil observasi awal di Koperasi Kasih Indonesia peneliti melihat peran teknologi belum menyentuh dengan baik bagi para karyawan yang dituntut dapat menguasai atau menjalankan suatu aplikasi sebagai terobosan dalam mengambil kesempatan bisnis atau memberikan peluang yang baik untuk berkembangnya koperasi. Kemudian pasilitas juga menjadi salah satu kendala yang dihadapi, dalam mendukung pekerjaan bagi karyawan yang dibutuhkan masih belum dikatakan baik, terkait masalah alat pendukung kerja elektronik atau jaringan komputer yang terhubung dengan internet dan beberapa perangkat sejenis.

Selanjutnya, masih erat hubungannya dengan perkembangan teknologi, maka persaingan bisnis pun banyak yang menawarkan kemudahan untuk menarik pelanggan dengan berbagai aplikasi yang disematkan pada *handphone*, berupa penawaran – penawaran pinjaman dengan berbagai kemudahan, maka sumber daya manusia yang dalam hal ini ditujukan kepada karyawan agar dapat menguasai berbagai perkembangan teknologi tersebut agar koperasi pun dapat bersaing dan berjalan sesuai yang diharapkan. Disinilah waktu yang tepat bagi karyawan

Koperasi Kasih Indonesia perlu diberikan penguatan wawasan atau pengetahuan dalam program pendidikan dan pelatihan sudah semestinya mendapatkan prioritas penting guna meningkatkan produktivitas kemampuan atau keterampilan kerja.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Koperasi Kasih Indonesia melihat program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan ternyata belum mampu memberikan hasil yang signifikan bagi pertumbuhan koperasi. Hal ini sesuai dengan hasil observasi awal oleh peneliti pada Koperasi Kasih Indonesia yang mana merupakan bagian dari peserta program pendidikan dan pelatihan yang diadakan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan mempunyai implikasi bahwa dengan keterampilan yang dimiliki, maka karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan sehingga keuntungan bagi koperasi dapat tercapai.

Kemudian dari segi pengelolaan keuangan, pendapatan yang diterima Koperasi Kasih Indonesia terbesar pada Unit Simpan Pinjam (USP) yang mana orientasinya hanya pada naggota. Sedangkan untuk unit tabungan (pribadi dan wajib), masing – masing masih kurang berjalan dengan baik, jika dibandingkan dengan pendapatan dari USP masih mengandalkan simpan pinjam pada anggota koperasi, kemampuan untuk memperluas jaringan layanan kepada masyarakat masih terbelang belum baik. Program pendidikan dan pelatihan dalam bidang keuangan dengan tujuan agar pengelola mampu mengefektifkan modal yang

dimiliki sehingga koperasi dapat berkembang dengan pesat. Peningkatan modal tentunya diharapkan akan mampu membantu meningkatkan keuntungan koperasi secara efektif, dimana penambahan modal (*marginal capital*) harus mampu memberikan peningkatan yang lebih besar terhadap keuntungan (*marginal profit*). Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja koperasi itu sendiri.

Tingkat perputaran kas yang tinggi tentunya akan memberikan peranan positif bagi pendapatan Koperasi dan hal ini akan dapat mendukung pencapaian bagi pendapatan Koperasi maka dengan demikian dapat mendukung pencapaian target keuntungan (SHU) Koperasi. Pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Dari hasil obeservasi peneliti pada program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Koperasi Kasih Indonesia ternyata belum mampu memberikan hasil yang signifikan bagi pertumbuhan koperasi tersebut. Hal ini dilihat dari hasil observasi lanjutan oleh peneliti terhadap perkembangan keuangan koperasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Pertumbuhan Anggota Koperasi Kasih Indonesia

Uraian	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Jumlah Anggota	5,033	7,048	7,772	9,367	9,901

Sumber : Koperasi Kasih Indonesia (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut di atas dapat dilihat bahwa perkembangan modal Koperasi Kasih Indonesia tahun 2019 sebesar 9,49% atau Rp. 65.884.685 dari tahun 2018 dan perkembangan SHU mencapai 10,56% atau Rp. 5.352.233. Secara eksplisit perkembangan SHU yang lebih besar dari pada perkembangan modal namun secara kuantitatif penambahan SHU tersebut masih relatif kecil jika dibandingkan dengan penambahan modal. Kebijakan pengurus Koperasi Kasih Indonesia dalam mengalokasikan penambahan adalah 75% untuk menambah modal unit simpan pinjam dengan bunga tetap sebesar 1,25% setiap bulannya dengan *mark up* atau keuntungan setiap produk sebesar 3%. Dengan kebijakan tersebut seharusnya tambahan keuntungan modal sebanyak Rp. 65.884.685.

Dengan kebijakan tersebut, maka penambahan SHU atas penambahan hanya sebesar 40,12% dari target yang seharusnya dicapai. Disisi lain dapat dikatakan bahwa koperasi masih belum mampu mengembangkan bisnis, memperluas usaha dan melihat peluang pasar yang ada. Karena dari pendapatan yang diterima koperasi, pendapatan terbesar adalah pada Unit Simapan Pinjam (USP) yang mana orientasinya hanya pada anggota.

Dari uraian atas menunjukkan pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan, dibutuhkan untuk dapat menciptakan sumber daya manusia koperasi yang berkualitas, yang mana akan dapat mengelola koperasi dengan baik dan kesejahteraan para anggotanya. Kemudian berdasarkan hasil observasi di lapangan oleh peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan pada

Koperasi Kasih Indonesia terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada program pendidikan dan pelatihan karyawan. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kesejahteraan dan kinerja karyawan yang masih belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian karyawan belum mencukupi dalam segi kuantitas.

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas dan masalah – masalah terkait kinerja koperasi, pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan, maka peneliti merumuskan penelitian ini berjudul **“Analisis Strategis Upaya Peningkatan Kinerja Koperasi Kasih Indonesia.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini berdasarkan masalah – masalah yang di temui selama penelitian pada Koperasi Kasih Indonesia yang berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja Koperasi Kasih Indonesia, melalui program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Bagaimana efektivitas pelaksanaan kegiatan program pendidikan dan pelatihan di Koperasi Kasih Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peningkatan kinerja Koperasi Kasih Indonesia dan penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban dan gambaran atas permasalahan tersebut di atas, yaitu:

- a. Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan kegiatan program pendidikan dan pelatihan di Koperasi Kasih Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang diharapkan oleh peneliti terkait kinerja koperasi dalam peningkatan produktivitas sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan, dapat memberikan sumbangsih pengembangan ilmu pengetahuan, dan dapat ditujukan kepada Koperasi Kasih Indonesia, Kampus, dan peneliti lain.

- a. Bagi ilmu pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pembelajaran bagi mahasiswa tentang kinerja koperasi, pengelolaan manajemen, dan peningkatan produktivitas sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan, sebagai koleksi bacaan pada perpustakaan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, sebagai *literature* bagi peneliti lain yang ingin lebih memperdalam tentang pengelolaan kinerja koperasi dalam peningkatan produktivitas sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan.

- b. Bagi regulator.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi organisasi atau instansi, baik pemerintah dan swasta untuk meningkatkan kualitas produktivitas sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan, dan memberikan informasi mengenai pengelolaan koperasi.

c. Bagi investor.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi koperasi simpan pinjam yang ingin mengetahui kinerja koperasi, peningkatan produktivitas sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan, dan bagi para anggota koperasi baik karyawan yang ingin lebih memahami terkait pengelolaan manajemen koperasi serta dapat memberikan wawasan pengetahuan atau sebagai bahan informasi masyarakat pada umumnya.