

## Upaya Peningkatan Kompetensi Karyawan Untuk Mendorong Efektivitas Kinerja Pada Koperasi Bangun Kemandirian Bangsa, Pancoran, Jakarta Selatan

Bambang Setiawan <sup>1</sup>, Joned Ceilendra Saksana<sup>2</sup>, T Ramli Zakaria<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> STIE GANESHA JAKARTA

[bambangset07@gmail.com](mailto:bambangset07@gmail.com)

---

### Abstract

*Received: 10 September 2023*

*Revised: 15 October 2023*

*Accepted: 07 November 2023*

*Published online:*

*07 November 2023*

Human resource management aims to improve the effectiveness of human resources in the organization is very important. For this reason, the Cooperative Builds National Independence seeks to improve the competence of its employees through education and training activities in encouraging performance effectiveness. The purpose of the study is to determine the performance of employees of the Bangun Kemandirian Bangsa Cooperative, to determine the implementation of education and training activities at the Bangun Kemandirian Bangsa Cooperative in an effort to improve the competence of its employees and to know the development of employee performance before and after participating in education and training programs. This study used qualitative research methods with data collection techniques using interviews, observation and documentation. In this study, the informants selected were 6 employees of the Cooperative Build National Independence. The results of the study concluded that the performance of the employees of the Koperasi Bangun Kemandirian Bangsa was quite good as seen from the ability to carry out and complete their work, although it still had to be improved. The implementation of education and training programs in an effort to improve employee competence has been carried out well and has a positive impact on the effectiveness of employee performance of the Koperasi Bangun Kemandirian Bangsa.

### **Keywords:**

Employee; Competence, Performance; Effectiveness.

## PENDAHULUAN

Berdasarkan UU RI No.17 pasal 1 tahun 2012 tentang perkoperasian, koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama dibidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa koperasi turut berperan serta dalam tatanan perekonomian nasional dan diharapkan dapat menyumbang atau memberikan pengaruh yang besar bagi perekonomian nasional.

Namun, yang menjadi permasalahan adalah apakah koperasi-koperasi yang ada di

Indonesia sudah berperan dengan baik atau belum. Oleh karena itu penilaian terhadap kinerja koperasi perlu dilakukan untuk memperbaiki kualitas koperasi itu sendiri. Salah satu faktor keberhasilan koperasi adalah SDM. Penanganan SDM harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM yang bersifat *strategic* dan *integrated*.

Menurut Andreas (2016) salah satu ukuran untuk melihat sumber daya berkualitas adalah dengan melihat kompetensinya yang terdiri dari *knowledge*, *skill*, *abilities*, dan *experience*. Hasil pengamatan awal penulis terhadap Koperasi BKB untuk melihat *knowledge* yaitu dengan mencermati tingkat pendidikan dari para karyawannya.

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Karyawan Koperasi BKB

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SD	-	-
SMP	3	6,38
SMA/SMK	27	57,45
D3	4	8,51
S1	12	25,53
S2	1	2,13
Jumlah	47	100

Sumber : PT Koperasi BKB

Berdasarkan Tabel, dari 47 karyawan Koperasi BKB bahwa pendidikan terakhir karyawan didominasi oleh karyawan lulusan SMA/SMK yaitu sebanyak 27 orang atau 57,45%, dan masih ada 3 orang yang lulusan SMP (6,38%), untuk ini posisi pekerjaannya adalah *Office Boy* dan *Security*. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan Koperasi BKB masih dianggap rata-rata.

Selanjutnya penulis juga melihat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Koperasi BKB dari sisi *skill* yaitu dengan melihat pelatihan yang pernah diikutinya selama 1 tahun terakhir ini.

Tabel 2. Karyawan Koperasi Bangun Kemandirian Bangsa Mengikuti Pelatihan Tahun 2022

<b>Intensitas Pelatihan yang Diikuti</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Belum Pernah	24	51,06
Pernah hanya 1 kali	13	27,66
Pernah 2 – 3 kali	10	21,28
Lebih dari 3 kali	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi BKB

Dari tabel 2 di atas terlihat bahwa karyawan Koperasi BKB masih cukup banyak yang belum pernah mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 24 orang (51,06%) ditambah lagi dengan yang pernah mengikuti hanya 1 (satu) kali sebanyak 13 orang (27,66%). Hal ini tentunya akan berdampak pada kompetensi karyawan Koperasi BKB secara keseluruhan, sehingga wajar ditemui bahwa kompetensi karyawan masih cukup rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja karyawan Koperasi BKB, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Upaya Peningkatan Kompetensi Karyawan Untuk Mendorong Efektivitas Kinerja Pada Koperasi Bangun Kemandirian Bangsa, Pancoran, Jakarta Selatan”**.

### **Fokus Penelitian**

Penelitian ini mengambil objek sebuah koperasi yang bernama Koperasi Bangun Kemandirian Bangsa (BKB), dengan subjek penelitiannya adalah pengurus dan karyawan Koperasi BKB. Variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi dan kinerja. Indikator kompetensi yang akan Kemandirian Bangsa, Pancoran, Jakarta Selatan

digali adalah pengetahuan, keterampilan pengalaman dan sikap. Indikator kinerja yang akan diukur adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, kerjasama dan supervisi.

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimanakah strategi Koperasi Bangun Kemandirian Bangsa dalam meningkatkan kompetensi karyawannya? Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat Koperasi Bangun Kemandirian Bangsa dalam meningkatkan kinerja karyawannya?

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **Koperasi**

Berdasarkan Undang-undang No. 17 tahun 2012 pasal 1, pengertian koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan

kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.

Dapat disimpulkan bahwa koperasi merupakan badan usaha yang didirikan oleh sekelompok orang atau badan hukum koperasi, yang dalam menjalankan usahanya dilakukan dengan adanya kerjasama para anggotanya. Usaha yang dijalankan harus sesuai dengan nilai dan prinsip yang ada pada koperasi.

### **Landasan dan Asas Koperasi**

Berdasarkan Undang-undang No. 17 tahun 2012 pasal 2, koperasi berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan Undang-undang No. 17 tahun 2012 pasal 2, koperasi berdasar atas asas kekeluargaan. Di satu pihak hal itu sejalan dengan penegasan UUD 1945 pasal 33 ayat 1 bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan.

Pancasila dijadikan sebagai landasan idiil dalam koperasi karena pancasila merupakan ideologi bangsa Indonesia. Sila-sila yang terdapat dalam pancasila tentunya akan mengarahkan semua tindakan koperasi dalam menjalankan usahanya. Selanjutnya, dalam menjalankan usahanya harus mempunyai semangat kekeluargaan agar terjalin hubungan yang baik antar anggota koperasi.

### **Pemberdayaan Masyarakat**

Berdasarkan Undang-undang No. 17 tahun 2012 pasal 6, Koperasi melaksanakan Prinsip Koperasi yang meliputi :

- a. Keanggotaan koperasi bersifat sukarela dan terbuka;
- b. Pengawasan oleh anggota diselenggarakan secara demokratis;
- c. Anggota berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekonomi Koperasi;  
Vol. 3 (1), 2022: 55 - 69
- d. Koperasi merupakan badan usaha swadaya yang otonom, dan independen;
- e. Koperasi menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi Anggota, Pengawas, Pengurus, dan karyawannya, serta memberikan informasi kepada masyarakat tentang jati diri, kegiatan, dan kemanfaatan koperasi;
- f. Koperasi melayani anggotanya secara prima dan memperkuat Gerakan Koperasi, dengan bekerja sama melalui jaringan kegiatan pada tingkat lokal, nasional, regional, dan internasional; dan
- g. Koperasi bekerja untuk pembangunan berkelanjutan bagi lingkungan dan masyarakatnya melalui kebijakan yang disepakati oleh anggota.

#### **a. Tujuan Koperasi**

Tujuan Koperasi dapat ditemukan dalam pasal 4 UU No. 17/2012, yang berbunyi : Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan.” Dalam tujuan koperasi tersebut dikatakan bahwa koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa meningkatkan kesejahteraan anggota menjadi prioritas utama koperasi dibandingkan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

### **b. Fungsi dan Peran Koperasi**

Revrisond Baswir (2016 : 68) menyatakan bahwa koperasi mempunyai dua fungsi penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yaitu :

#### **a. Fungsi Koperasi dalam Bidang Ekonomi.**

- 1) Menumbuhkan motif berusaha yang lebih berperikemanusiaan
- 2) Mengembangkan metode pembagian SHU secara adil
- 3) Memerangi monopoli
- 4) Menawarkan barang dan jasa dengan harga yang lebih murah
- 5) Meningkatkan penghasilan anggota koperasi
- 6) Menumbuhkan sikap jujur dan keterbukaan dalam pengelolaan perusahaan

#### **b. Fungsi Koperasi dalam Bidang Sosial.**

- 1) Mendidik anggotanya untuk memiliki semangat bekerjasama
- 2) Mendorong terwujudnya suatu tatanan sosial yang manusiawi atas rasa persaudaraan dan kekeluargaan.
- 3) Mendorong terwujudnya suatu tatanan nasional yang bersifat demokratis.
- 4) Mendorong terwujudnya kehidupan masyarakat yang tenteram.

Kemandirian Bangsa, Pancoran, Jakarta Selatan

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Rizka Yasin Yusuf (2018), sumber daya manusia adalah segenap manusia yang berada dalam suatu organisasi, mulai dari personil kelas paling bawah sampai pimpinan sebagai pengendali dan penganggung jawab segala aktivitas ataupun proses pencapaian tujuan organisasi. Werther dan Davis (2016), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

### **Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Ada beberapa fasilitas pelengkap yang dapat mendukung penciptaan strategi SDM, yaitu, *Pertama*, semakin pentingnya keterlibatan SDM, hal ini disebabkan perubahan-perubahan mendasar pada lingkungan bisnis. Perubahan-perubahan ini meliputi: tingkat perubahan bisnis yang sangat cepat dengan ketidakpastian yang tinggi, kenaikan biaya seiring dengan kenaikan tekanan persaingan pada profit margin, perubahan teknologi yang sangat cepat yang mengakibatkan meningkatnya permintaan akan keahlian baru melalui pemberdayaan, pendidikan dan pelatihan ulang, organisasi yang semakin kompleks (berkaitan dengan produk, teknologi, lokasi, fungsi bisnis, konsumen atau pasar), organisasi yang lebih ramping, lebih datar dan fleksibel, perubahan demografi dengan persediaan tenaga kerja yang terbatas, lebih memperdulikan kekuatan eksternal (undang-undang, peradilan, hubungan kerja dan lain-lain), meningkatnya persaingan multinasional dan kolaborasi serta hubungan multilateral. Sebagai hasil dari perubahan-perubahan ini, beberapa organisasi mengakui pentingnya manusia dalam bisnis dengan memasukkan mereka dalam filosofi perusahaan dan pada proses perencanaan strategis.

*Kedua*, orientasi pada isu-isu merupakan cara untuk memberikan kerangka pada SDM dan agenda bisnis, hal ini disebabkan karena isu-isu kunci dapat membantu perusahaan dalam :

- 1) Membuat “deal” untuk menjaga agar sistem perencanaan mereka tetap fleksibel pada kondisi yang cepat berubah.
- 2) Pada saat yang sama memberikan peran yang lebih banyak pada SDM yang mungkin mendapat tekanan yang lebih banyak dari lingkungan.

### **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Vol. 3 (1), 2022: 55 - 69

Menurut *Webster New World Dictionary* yang dikutip oleh Yusuf (2016) mengatakan bahwa strategi adalah sebuah keterampilan dalam mengelola atau merencanakan suatu taktik atau cara yang cerdas untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan Michael E Porter yang dikutip oleh Usmara, strategi adalah menciptakan penyesuaian diantara aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh sebuah perusahaan, dimana keberhasilan sebuah strategi tergantung pada melakukan banyak hal dengan baik, tidak hanya beberapa dan mengintegrasikannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia adalah cara atau rencana cermat yang dibuat oleh perusahaan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan melakukan suatu perubahan dan perbaikan hasil kerja sumber daya manusia agar lebih maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Ditinjau dari pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tugas dari pengembangan dan dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu :

- 1) Pelatihan pada tugas (*pre service training*), yaitu pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja.
- 2) Pelatihan dalam tugas (*in service training*), yaitu pelatihan yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 3) Pelatihan purna/pasca tugas (*post service training*), yaitu pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

### **Kompetensi**

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk setiap pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam lingkungan kerja tertentu, dan ini dapat berupa: (a) kompetensi profesional; (b) kompetensi sosial; (c) konseptual kompetensi (Panggabean, 2017).

Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Boyatzis, Richard, E., 2018). Mencoba untuk membedakan pengertian antara kompeten dan kompetensi. Kompeten diartikan sebagai konsep yang berhubungan wilayah kerja dimana seseorang dapat menjadi kompeten atau unggul (Woodruffe dalam Moh Pabundu Tika, 2019). Sedangkan kompetensi adalah konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul tersebut.

Kemandirian Bangsa, Pancoran, Jakarta Selatan

### **Indikator Kompetensi**

Indikator kompetensi menurut Emron Edison (2017 : 143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang karyawan harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

- 1) Pengetahuan. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
- 2) Keahlian. Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.
- 3) Sikap. Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius senangani setiap keluhan.

### **Peningkatan Kinerja Karyawan**

## **Pengertian dan Ruang Lingkup Kinerja**

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabunda Tika. 2019 : 121). Menurut Wirawan (2017 : 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

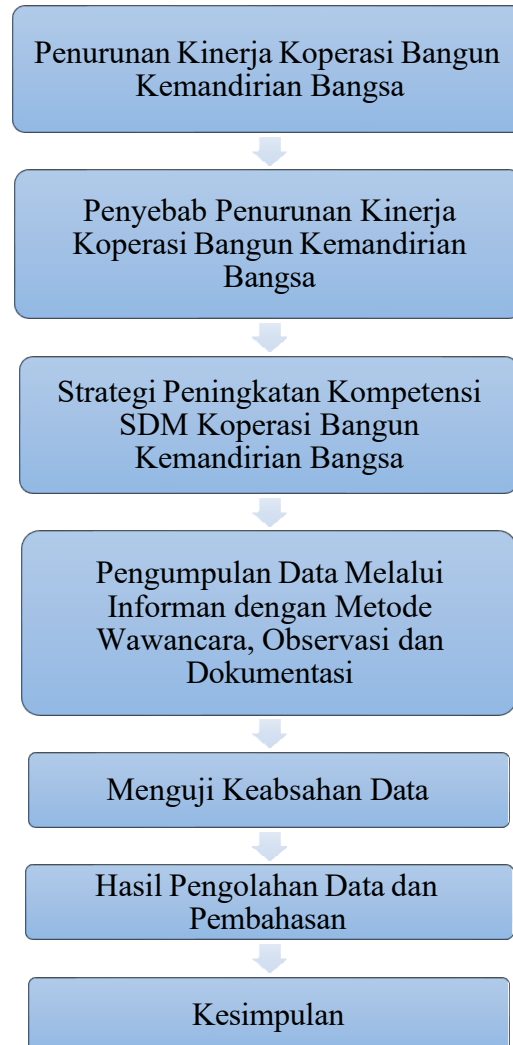
## **Indikator Kinerja**

Dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017 : 75) adalah :

- 1) Kualitas Kerja. Mutu kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh kebijakan perusahaan atau perusahaan, maka biasanya dapat di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja oleh seorang karyawan.
- 2) Kuantitas Kerja. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka yang perlu diperhatikan suatu perusahaan bukan hasil rutin tetapi  
Vol. 3 (1), 2022: 55 - 69  
lebih cenderung kepada seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan oleh karyawan.
- 3) Konsistensi. Ketetapan karyawan dalam menjalankan job description sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan.
- 4) Kerjasama. Merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.
- 5) Sikap. Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau pihak atasan dan teman.

## **Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini :



Kemandirian Bangsa, Pancoran, Jakarta Selatan

### **Gambar 1 Kerangka Berpikir**

#### **METODE**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Koperasi Bangun Kemandirian Bangsa beralamat di Jl. Mampang Prapatan XV No. 10, Duren Tiga, Pancoran Jakarta Selatan, merupakan kantor dari Koperasi BKB. Penelitian ini adalah sebuah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang didasarkan pada fenomena, gejala, fakta atau informasi sosial. Proses analisis data yang digunakan peneliti mengacu pada konsep analisis data menurut Miles and Huberman (2015). Dalam model ini terdapat tiga macam kegiatan analisis data kualitatif, yaitu:

Data yang diperoleh dalam sebuah penelitian jumlahnya akan sangat bervariasi untuk itu perlu dicatat dan dirangkum secara rinci. Mereduksi data berarti mempersempit ruang peranggapan sehingga ditemukan data-data pokok yang penting atau intisari dari sata tersebut. Data yang

direduksi harus memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Dengan reduksi, maka sama halnya dengan mengambil data-data yang berguna untuk menunjang penelitian yang dilaksanakan sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Langkah berikutnya adalah menyajikan (*display*) data. *Display* data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat dari kata-kata yang diperoleh, *flowchart* dan sebagainya. Menurut Miles dan Huberman (2015) menyatakan bahwa hal yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif dengan teks yang bersifat naratif. Selain dalam bentuk naratif, *display* data dapat juga berupa grafik, matriks atau *network* (jejaring kerja) dan *chart*.

Suatu fenomena yang biasa apabila sudah memasuki lapangan penelitian maka akan mengalami perkembangan data. Sehingga dari hal tersebut, peneliti harus selalu mengadakan pengujian dari data yang telah didapatkan. Jika ternyata kesimpulan yang didapat dari data tersebut didukung oleh data lainnya maka data tersebut secara otomatis akan menjadi data berkembang atau menjadi *grounded theory*. Teori ini adalah teori yang ditemukan secara induktif, berdasarkan data yang ditemukan di lapangan, dan selanjutnya diuji melalui pengumpulan data yang terus menerus. Bila data-data yang ditemukan didukung oleh data-data lainnya selama proses penelitian, maka data tersebut menjadi data yang tidak lagi berubah.

Langkah ketiga adalah verifikasi dan penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun bila kesimpulan memang telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan

Vol. 3 (1), 2022: 55 - 69

mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (dapat dipercaya).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kinerja Karyawan di Koperasi Bangun Kemandirian Bangsa

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap 6 orang yang berada dalam struktur organisasi terkait dengan kinerja karyawan koperasi BKB menyatakan bahwa kinerja dari karyawan cukup baik yang dilihat dari kecakapan mereka dalam melaksanakan pekerjaan dan selalu bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi kewajibannya. Namun demikian masih harus ditingkatkan lagi dalam hal disiplin waktu, karena masih ada beberapa karyawan yang terlambat datang dan pulang cepat sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, selain itu ada yang menyampaikam bahwa keterampilan karyawan masih perlu ditingkatkan lagi.

Dalam melaksanakan pekerjaan terkadang masih ditemui kendala yang menghambat kinerja karyawan. Dari pendapat para informan dapat disimpulkan bahwa hambatan yang cukup sering ditemui di Koperasi BKB adalah kurangnya kompetensi atau *skill*/keterampilan karyawan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga waktu penyelesaian jadi tertunda dan tidak bisa bekerja secara optimal. Untuk itu diperlukan upaya meningkatkan kompetensi karyawan Koperasi BKB dalam bentuk *skill*/keterampilan melalui program diklat.

## **Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Bangun Kemandirian Bangsa**

### **1. Kegiatan Pelatihan Manajemen Pengelolaan Koperasi**

Kegiatan ini diarahkan bagi manajer dan pengurus koperasi, harapannya supaya mempunyai tambahan ketrampilan membuat administrasi, pembukuan dengan tepat, terarah dan terapi agar selanjutnya mampu mengelola usahanya dengan baik. Sehubungan dengan itu, koperasi memang harusnya diarahkan untuk memantapkan posisinya menjadi seimbang dengan bidang usaha lainnya, artinya menjadi soko guru perekonomian dalam mewujudkan demokrasi ekonomi. Selanjutnya diharapkan mampu berperan sebagai wadah kegiatan ekonomi masyarakat yang tangguh dan berakar dalam masyarakat melalui peningkatan kapasitas dan peran serta aktif anggota koperasi dalam pembangunan.

### **2. Diklat Penyusunan Program Perkoperasian**

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang rata-rata hanya satu kali selama satu tahun dimana teknis pendidikan dan pelatihan hanya 3 hari, tentunya sangat disayangkan karena dipandang kurang memenuhi target pencapaian. Pola pelaksanaan pekerjaan sebelum diadakan pendidikan dan pelatihan, secara empiris hanya berorientasi pada hal-hal yang bersifat temporer. Namun demikian setelah diadakannya pendidikan dan pelatihan, ternyata mampu memberikan hal positif dalam pengembangan koperasi. Lebih dari itu, prinsip-prinsip koperasi sebagai lembaga yang memberikan kesejahteraan bagi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, telah diproyeksikan oleh pengurus dan juga karyawan.

Hal ini mencerminkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perkoperasian mampu merubah paradigma pada orientasi yang lebih berkembang. Oleh karena karena itu, program pendidikan dan pelatihan perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga koperasi mampu mensejajarkan diri dengan usaha-usaha lain. Kesemuanya ini akan tercapai apabila program pendidikan dan pelatihan diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan koperasi.

Pendidikan dan pelatihan sangat berguna bagi karyawan dan juga unsur-unsur lain yang terlibat dalam kegiatan koperasi. Semakin tingginya keterampilan dan partisipasi aktif dari semua pihak maka akan mempercepat pertumbuhan dan perkembangan koperasi. Mengingat peranan pendidikan dan pelatihan perkoperasian terhadap pengelolaan koperasi, maka perlunya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perkoperasian dilaksanakan secara berkesinambungan.

### **3. Perkembangan Kinerja Karyawan Koperasi Bangun Kemandirian Bangsa Sebelum dan Sesudah Mengikuti Program Pendidikan dan Pelatihan**

Kemandirian Bangsa, Pancoran, Jakarta Selatan

Pendidikan dan pelatihan ternyata telah mampu meningkatkan kinerja karyawan dan juga kinerja manajerial koperasi. Peningkatan kinerja karyawan ditunjukkan dengan semakin efektifnya karyawan dalam bekerja sehingga tercipta efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan koperasi. Sedangkan peningkatan kinerja manajerial ditunjukkan dengan adanya perubahan-perubahan pada sistem pengelolaan koperasi bahkan pada saat ini telah dipertimbangkan strategi mengantisipasi dan mempertahankan pangsa pasar.

**Tabel 4**

**Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Pelatihan**

No	Kinerja Sebelum Pelatihan	Kinerja Setelah Pelatihan
1	Karyawan kurang mempunyai keterampilan yang baik sehingga belum dapat bekerja secara optimal	Karyawan mempunyai keterampilan yang lebih baik sehingga dapat bekerja secara optimal
2	Karyawan belum mengetahui secara rinci makna dari pekerjaan yang dikerjakan dan karyawan kurang memahami sistem yang sistematis	Karyawan mengetahui secara rinci makna dari pekerjaan yang dikerjakan dan karyawan lebih memahami sistem yang sistematis

3	Belum terciptanya sinergi antara pengurus dan karyawan apabila karyawan mengalami hambatan pekerjaan, karyawan tidak mengkonfirmasi kepada pengurus bahkan menyembuyikannya.	Terciptanya sinergi antara pengurus dan karyawan apabila karyawan mengalami hambatan pekerjaan, maka karyawan akan mengkonfirmasi kepada pengurus
4	RAT yang dilaksanakan tidak tepat waktu dan kurang perencanaan	Terselenggaranya RAT yang tepat waktu dan terlaksana dengan baik.
5	Pengurus tetap memakai sistem pengelolaan koperasi yang lama	Mendorong pengurus mengadakan perubahan pengelolaan koperasi dengan sistem yang terbaru.

Sumber : Hasil Wawancara dengan Informan

Setiap pendidikan dan pelatihan diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja seluruh aspek karena pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan peningkatan kompetensi berupa keterampilan (*skill*) semua pihak yang terlibat dalam pengelolaan koperasi. Hal ini terbukti dari kondisi yang ada pada Koperasi BKB, dimana kinerja karyawan maupun pengurus semakin meningkat.

Peningkatan kinerja yang terjadi di Koperasi BKB ternyata menyangkut berbagai aspek yaitu adanya peningkatan kinerja karyawan, kinerja manajerial dan kinerja keuangan, hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan SHU dan juga peningkatan pembiayaan oleh Koperasi BKB. Peningkatan kinerja karyawan ditunjukkan dengan adanya pola kerja yang efektif dan efisien, pelaksanaan pekerjaan yang akurat dan penyelenggaraan rapat anggota tahunan yang selalu tepat waktu.

#### 4. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Program Pendidikan dan Pelatihan

Hasil survey dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Koperasi Bangun Kemandirian Bangsa, ada beberapa faktor yang mendukung dan menghambat peningkatan kinerja karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan, yaitu :

##### a. Faktor Pendukung

- 1) Lingkungan kerja di Koperasi BKB kondusif, hal ini akan membuat karyawan betah dan merasa nyaman untuk melaksanakan pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Kondisi

Vol. 3 (1), 2022: 55 - 69

lingkungan kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi emosi karyawan. Ketika karyawan tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kemungkinan untuk meraih kinerja optimal dari karyawan itu sangatlah kecil.

- 2) Adanya pemberian bonus di Koperasi BKB merupakan salah satu sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan koperasi. Pemberian bonus ditujukan untuk lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi. Insentif dalam bentuk diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga standar kinerja terlampaui.
- 3) Diberikannya asuransi kepada karyawan, sebagai bagian dari keselamatan lingkungan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh Koperasi BKB. Hal ini dapat menjadi pendukung meningkatnya kinerja karyawan. Keselamatan lingkungan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan lingkungan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, kerugian alat tubuh, penglihatan, maupun pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dengan adanya asuransi ini, karyawan menjadi nyaman untuk bekerja karena apabila terjadi risiko gangguan fisik maka sudah ada pihak yang menanggung biayanya.

**b. Faktor Penghambat**

- 1) Ketersediaan fasilitas yang kurang memadai yang mengakibatkan kelambatan dalam pencapaian tujuan. Padahal fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Tercukupinya fasilitas perusahaan dapat mendukung kenyamanan kerja karyawan, sehingga motivasi dan kinerja karyawan menjadi meningkat.
- 2) Kendala yang dihadapi oleh Koperasi BKB untuk membina karyawannya dengan memberikan keterampilan/kompetensi melalui pelatihan. Apabila terdapat karyawan yang telah diberi surat perintah ternyata terdapat halangan seperti sakit atau sedang mendapatkan tugas yang lain. Hal ini akan digantikan oleh karyawan lain yang memenuhi syarat dengan persetujuan Ketua Koperasi. Karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dengan alasan sakit secara mendadak harus melampirkan surat keterangan dokter.

Tingkat pendidikan Sebagian karyawan masih rendah. Tingkat pendidikan karyawan yang masih rendah menyebabkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan kurang luas, sehingga dalam melaksanakan kerjanya masih kurang optimal. Tingkat pendidikan yang rendah juga dapat menjadikan kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan sehingga sering terjadi salah pemahaman. Kesalahan seperti ini sering kali terjadi terutama bagi karyawan baru yang ditugaskan. Hal ini memungkinkan timbulnya salah paham antar karyawan di lokasi kerja dan mengakibatkan konsumen harus menunggu lama untuk mendapatkan barang yang akan dibeli. Oleh karena itu, sering kali konsumen kecewa akan pelayanan yang diberikan sehingga mereka lebih memilih untuk mencari barang serupa di tempat lain daripada harus menunggu lama.

**KESIMPULAN**

Kemandirian Bangsa, Pancoran, Jakarta Selatan

kesimpulan menunjukkan bahwa Kinerja dari karyawan cukup baik yang dilihat dari kecakapan mereka dalam melaksanakan pekerjaan dan selalu bertanggung jawab dengan apa yang menjadi kewajibannya. Walaupun masih harus ditingkatkan lagi dalam hal disiplin waktu, karena masih ada beberapa karyawan yang terlambat datang dan pulang cepat sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, selain itu ada yang menyampaikam bahwa keterampilan karyawan masih perlu ditingkatkan lagi. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara rutin, terutama program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Koperasi, yang dilaksanakan setahun sekali. Namun demikian ada pula kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara mandiri atau pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Koperasi BKB. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara mandiri disebabkan adanya kebutuhan yang mendesak untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan, merupakan dengan kombinasi antara teori dengan praktik. Dengan metode ini sangat baik untuk meningkatkan pemahaman tentang seluk beluk perkoperasian, dimana nara

sumber diambil dari pihak-pihak yang kompeten, bahkan diambil dari kantor instansi lain seperti instansi pelayanan pajak untuk memberikan pemahaman tentang perpajakan, seperti pengisian formulir SPT dan perhitungan pajak. Program pendidikan dan pelatihan dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan bermanfaat untuk membantu mengelola koperasi dengan manajemen yang baik dan sistem keuangan sesuai standar akuntansi.

## REFERENSI

- Andreas, Lako. (2016). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta, Amara Books.
- Agus Ahmad Safei. (2017). *Pengembangan Masyarakat Islam*, Bandung : Rosda Karya.
- Baswir, Revrison. (2012). *Koperasi Indonesia*, Yogyakarta: BPFE.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Cetakan ketiga, Alfabeta CV, Bandung Pabundu, Tika. (2019). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017) “*Evaluasi Kinerja*”, cetakan ketujuh, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Vol. 3 (1), 2022: 55 - 69
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A. Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications.
- Panggabean, Mutiara Sibarani (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wirawan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia (kedua)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Werther, William B, Keith Davis. (2016). *Human Resources and Personal Management*, Sixthth, Mc Graw-Hill Inc, Newyork.
- Yusuf, Muhammad Yasir. *Islamic Corporate Social Responsibility (I- CSR) pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS) : Teori dan. Praktik*. Jakarta : Penerbit Kencana.