

BAB I

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan ekonomi, manusia senantiasa berupaya untuk lebih efisien dalam segala hal. Tuntutan efisiensi tersebut berupa keinginan serba mudah dan praktis dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Sejalan dengan proses yang demikian, era globalisasi di kehidupan masyarakat akan mengalami banyak perubahan, yaitu dari masyarakat agraris menjadi masyarakat industri dimana persaingan di bidang usaha semakin tinggi dan dampak positifnya dapat membantu tugas pemerintah dalam mengurangi jumlah pengangguran di suatu negara yang masih berkembang. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah pekerja yang dibutuhkan sangat banyak, guna untuk menjalankan proses produksi maupun pengembangan usaha-usahannya.

Di negara Indonesia sendiri yang masih merupakan negara berkembang, memiliki beberapa jenis usaha yang beragam mulai dari perusahaan Perseorangan, Firma, Persekutuan Komanditer (CV), Perseroan Terbatas (PT), Perusahaan Negara, Perusahaan Daerah, Yayasan, dan Koperasi yang berlandas asas kekeluargaan. Semua perusahaan tersebut telah memiliki izin usaha dan telah menggerakkan perekonomian masyarakat guna

menciptakan kesejahteraan masyarakat meskipun memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing di setiap kegiatan usahannya.¹

Dengan munculnya koperasi yang bukan merupakan satu-satunya jenis usaha telah membuat persaingan di dunia usaha akan lebih kompetitif. Karena setiap badan usaha maupun perusahaan di bidang perdagangan maupun jasa, berupaya mengunggulkan kelebihan masing-masing serta meminimalisir adanya anggapan tentang risiko-risiko yang dimiliki. Keberadaan koperasi yang merupakan salah satu badan usaha yang ada di Indonesia, telah mengembangkan kegiatan usahannya yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan berdasarkan prinsip-prinsip dari manajemen koperasi dan sekaligus sebagai penggerak, pengembang dan pembangun ekonomi rakyat berdasarkan asas yang bersifat kekeluargaan.

Keberadaan koperasi di Indonesia tidak terlepas dari sistem hukum koperasi secara umum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Pada tahun 1896 sampai dengan 1908 merupakan titik awal dikenalnya koperasi di Indonesia yang awal mulanya masib merupakan bank pinjaman yang hanya untuk menolong para pegawai negeri (kaum priyai) yang terjerat tindakan dalam soal riba dari kaum lintah darat. Tahun 1908 Boedi Oetomo mencoba memajukan koperasi-koperasi rumah tangga, koperasi toko, yang selanjutnya menjadi koperasi konsumsi yang di dalam perkembangannya kemudian menjadi koperasi batik. Keberadaan koperasi mulai berkembang setelah ditetapkan UU koperasi Nomor 79 tahun 1958. Koperasi yang tengah

¹Kasmis dan jakfar, *Studi Kelakyakan Bisnis Perusahaan*, (Yogyakarta:Kencana Prenada Media,2015), hlm. 37

berkembang saat ini yaitu Koperasi Unit Desa hanya mencakup koperasi desa, koperasi pertanian dan koperasi serba usaha di desa-desa. Kemudian koperasi telah mampu mengembangkan usahanya ke bidang-bidang lain seperti bidang kerajinan rakyat, perkreditan, perkebunan dan kegiatan dalam menangani masalah Tebu Rakyat Intensifikasi (TRI) dan bahkan percengkehan nasional.²

Koperasi pada dasarnya harus dipandang sebagai perkumpulan anggota dan pihak terkait lainnya yang disatukan oleh tujuh prinsip manajemen koperasi, yaitu: pluralisme, kebersamaan, otonomi perorangan, keadilan distribusi, keadilan alami, berpusat pada manusia, dan pekerjaan/kegiatan yang berperan ganda. Dalam perkumpulan tersebut akan dipilih beberapa pimpinan dalam pengembangan kebijakan dan strategi yang berguna untuk memberdayakan perkumpulan tersebut dalam mencapai tujuan dari adanya koperasi dengan menjalankan beberapa sistem manajemen koperasi. Sehingga nilai koperasi memberikan basis/dasar bagi pendekatan budaya baru dan memberi pengertian tentang pentingnya manajemen dalam pengembangan koperasi.

Dengan berdirinya kegiatan koperasi yang berada di Indonesia ini telah mengembangkan beberapa manajemen seperti manajemen pengelolaan yang berupa manajemen sumberdaya manusia, manajemen keuangan, dan manajemen operasional. Dari seluruh proses penting baik bagian administrasi maupun non administrasi tidak terlepas oleh pentingnya pengembangan sumberdaya manusia. Kegiatan dari suatu organisasi akan membentuk satuan

²<https://id.m.wikipedia.org/wiki/koperasi> diakses pada tanggal 7 April 2015 pukul 05.00 WIB.

kerja yang melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang secara fungsional bertanggung jawab dalam melakukan berbagai kegiatan dan mengambil berbagai langkah dalam manajemen sumberdaya manusia yang efektif dan efisien. Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan seluruh proses mulai dari seleksi, orientasi, sampai pengembangan karir digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pengembangan tersebut akan memberikan dampak positif terhadap usaha-usaha yang telah di jalakan koperasi atau organisasi tersebut, kegiatan atau usaha harus sesuai dengan aturan yang ada, dijalankan secara efektif dan efisien.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya yang berdasarkan asas kekeluargaan, koperasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Pengadaan atau rekrutmen karyawan harus dilakukan dengan teliti dan cermat agar memperoleh karyawan yang berkualitas dan karyawan atau tenaga kerja harus dikelola dengan baik sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sangat profesional. Peranan karyawan sangat penting di setiap perusahaan dan merupakan faktor pendukung jalannya usaha tersebut. Keberhasilan dan kehancuran dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumberdaya yang ada di dalamnya seperti mutu pelayanan yang menggunakan sumber daya manusia, karena usaha koperasi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa simpan dan pinjaman dalam skala menengah yang banyak diminati masyarakat.

Menurut Kotler pelayanan adalah sesuatu yang tidak berwujud yang merupakan tindakan atau unjuk kerja yang ditawarkan oleh salah satu pihak ke pihak lain dan tidak menyebabkan perpindahan kepemilikan apapun³. Dapat dikatakan pelayanan adalah sebuah proses pemenuhan kebutuhan atau penyediaan segala sesuatu yang dapat berupa barang maupun jasa. Dalam proses pelayanan, masyarakat menuntut akan kecepatan, ketepatan dan kenyamanan atau bisa dikatakan pelayanan yang diberikan haruslah berkualitas. Dengan adanya pelayanan yang berkualitas akan memberikan kepuasan tersendiri bagi masyarakat. Kepuasan ialah sebuah kesesuaian yang dirasakan seseorang sebelum dan sesudah adanya aktifitas transaksi.

Pelayanan yang berkualitas dapat dikatakan sebagai pelayanan optimal dengan memberikan segala sesuatu yang terbaik dari yang tersedia. Menurut Hessel Nogi S. dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Publik* menyatakan bahwa terdapat empat macam pelayanan yang dapat memberikan efek kepuasan, yaitu dengan bertingkah laku yang sopan, ramah, waktu penyampaian yang tepat serta menyampaikan sesuatu dengan tepat sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Namun selain empat hal tersebut juga terdapat poin lain yang dapat menunjang kepuasan seperti responsibilitas dimana pelanggan tidak perlu banyak mengulang serta memberikan akses yang memadai agar tidak terjadi kesenjangan dalam pemberian pelayanan. Salah

³ Fandy Tjipto dan Gregorius Chandra, *Service Quality dan Satisfication*, (Yogyakarta: Andi, 2005), hlm. 11

satu sifat berbisnis yang di tujukkan oleh Rasulullah adalah bersikap melayani dan rendah hati (*khidmah*).⁴

Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil belum tentu menjamin produktivitas kerja yang baik, jika mereka tidak memiliki moral kerja dan kedisiplinan. Oleh karena itu, rekrutmen karyawan merupakan fungsi operasional pertama dari MSDM dan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas seperti pelayanan di organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja yang dipilih secara umum harus dilihat dari pikiran, perasaan, keinginan, status, usia, jenis kelamin, keahliannya, dan latar belakang pendidikan yang harus di bawa dalam perusahaan. Rekrutmen yang merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efisien terhadap pekerjaannya, dan harus mendapat perhatian yang serius serta pelatihan yang didasarkan pada analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan dan evaluasi pekerjaan, pengayaan jenis pekerjaan, perluasan pekerjaan, dan pederhanaan pekerjaan.

Pelatihan kerja yang berguna untuk meminimalisir rintangan dari perkembangan koperasi sangatlah penting. Bentuk dari pengupayaan atau pengelolaan karyawan tersebut bukan hanya di adakan melalui program pelatihan yang dinaungi oleh pemerintah saja, melainkan dalam ruang lingkup di tempatnya bekerja agar memperoleh sumberdaya yang sangat ahli di

⁴ Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing*, (Bandung: Mizan Pustaka, 2008), hlm.75

bidangnya. Pelatihan kerja yang diselenggarakan harus diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Pengusaha bertanggung jawab penuh atas peningkatan pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan tersebut dengan berbagai segi profit yang dicapai.

Dalam kaitannya dengan mengembangkan koperasi, ada baiknya disadari bahwa kesiapan sumber daya manusia koperasi dalam kaitannya dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia koperasi masih memerlukan upaya pembenahan. Ilustrasi yang relevan dengan upaya pengembangan SDM dan manajemen koperasi ini secara jelas berkaitan dengan kesiapan semua pelaku ekonomi sebagai kekuatan ekonomi nasional termasuk koperasi dalam menghadapi situasi perubahan tatanan perekonomian. Sebagai gambaran, daya saing usaha nasional menurut hasil survai IMD (Institute of Management Development) mengalami kemerosotan dari peringkat 33 pada tahun 1995 menjadi peringkat 41 pada tahun 1996. Dari delapan indikator daya saing dipantau oleh IMD, yang mengalami peningkatan hanyalah tiga indikator yaitu deregulasi birokrasi (dari urutan 31 menjadi urutan 25) penguasaan Iptek (dari 43 menjadi 40) dan ekonomi domestik (dari 27 menjadi 25). Indikator yang tidak mengalami perubahan adalah infrastruktur yaitu tetap pada urutan ke-36. Sedangkan dalam beberapa indikator daya saing yang mengalami kemerosotan adalah sektor keuangan (dari urutan 26 menjadi urutan 36), dan SDM (dari 44 menjadi 45). Khusus

sektor manajemen dan SDM yang erat kaitannya dengan konteks pengembangan dunia usaha, penyebab penurunan urutan pada aspek yang menonjol adalah pada orientasi konsumen, kewirausahaan dan inovasi, produktivitas pertanian, serta produktivitas buruh (pekerja), sedangkan pada SDM yang sangat lemah adalah termasuk sistem pendidikan.⁵

Berangkat dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Koperasi Sumber Damai Sejahtera yang berada di kota Tulungagung, beralamat pada Jalan Ki Mangun Sarkoro No. 26A Boyolangu yang merupakan salah satu koperasi yang berada di Indonesia dan menjalankan operasionalnya mengacu pada prinsip koperasi dengan menggunakan sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatannya.

Pengukuran masalah yang ada menjadi bukti bahwa koperasi berusaha untuk memperbaiki keadaan perekonomiannya agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkompentensi di bidangnya dan keuntungan yang lebih banyak agar bisa mempertahankan kepercayaan para nasabah. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk penelitian yang berjudul “Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Kerja (*Training*) Dalam meningkatkan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Koperasi Sumber Damai Sejahtera-Tulungagung)”.

⁵Imam Suhartono. “Strategi Prngembangan Koperasi Berorientasi Bisnis”. Among Makarti, Juli 2011, Volume 4, Nomor 7, hlm.34

B. Fokus Penelitian

- a. Bagaimana mekanisme rekrutmen karyawan di koperasi?
- b. Bagaimana mekanisme pelatihan kerja (*Training*) yang dapat meningkatkan pengembangan manajemen sumberdaya manusia di koperasi ?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk memahami tentang mekanisme rekrutmen karyawan dalam koperasi.
- b. Untuk memahami penerapan pelatihan kerja (*Training*) yang dapat meningkatkan pengembangan manajemen sumberdaya manusia di koperasi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan, baik manfaat dalam bidang teoritis maupun dalam bidang praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan dijadikan acuan secara teoritis serta menambah wawasan ilmiah terutama di bidang Ekonomi Syariah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Praktisi

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi pihak Koperasi untuk dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mempertimbangkan langkah-langkah untuk mengambil kebijakan dalam usaha untuk meningkatkan dan meraih segmen konsumen yang lebih besar dalam berbagai masalah.

b. Bagi akademik

Sebagai penambah referensi bagi penelitian serta dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan terutama bagi mahasiswa jurusan ekonomi syariah.

E. Penegasan Istilah

1. Definisi konseptual

a. Rekrutmen karyawan

Rekrutmen karyawan adalah suatu proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien.⁶

b. Pelatihan kerja (*Training*)

Pelatihan kerja (*Training*) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan

⁶Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 174.

keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.⁷

c. Koperasi

Koperasi adalah suatu organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh kelompok demi kepentingan bersama.⁸

d. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi..⁹

2. Definisi operasional

a) Rekrutmen karyawan

Rekrutmen karyawan merupakan bentuk dari seleksi, atau keputusan dari pihak perusahaan/ organisasi yang telah di terapkan dalam mencari sumber daya manusia.

b) Pelatihan kerja (*Training*)

Pelatihan kerja merupakan bentuk dari pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu bentuk usaha dalam sebuah organisasi. Biasanya diakan dalam penerimaan awal setelah tahap seleksi. Jangka waktu yaitu 3 sampai 8 bulan.

c) Koperasi

⁷Pemerintah Provinsi Jawa timur, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang Penempatan Tenaga Kerja*, (Jatim: Disnakertransduk,2016), hlm. 18.

⁸<https://id.m.wikipedia.org/wiki/koperasi> diakses pada tanggal 7 April 2015 pukul 05.00 WIB.

⁹ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 111.

Koperasi merupakan sebuah bentuk usaha yang di bangun dengan usaha kerjasama dari beberapa orang untuk memberikan wadah demi kepentingan bersama.

d) Manajemen sumber daya manusia

Seluruh proses yang digunakan terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna untuk berkembangnya usaha atau organisasi tersebut sesuai dengan aturan yang ada secara efektif dan efisien

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab yang didalamnya terdapat sub bab. Sistematika skripsi sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan yang berisikan gambaran singkat pembahasan yang ada didalam penelitian ini. Unsur-unsur dalam bab pendahuluan ini adalah latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

Bab II yang ditulis dalam penelitian ini merupakan uraian tentang kerangka teori, konsep-konsep perihal manajemen publik, pelayanan, pencari kerja, optimalisasi, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka berpikir teoritis.

Bab III dalam penelitian ini memuat pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, serta tahap-tahap penelitian.

Bab IV merupakan serangkaian rangkuman tentang paparan data dan temuan penelitian yang di dapatkan dari hasil penelitian lapangan yang di lakukan baik dari hasil wawancara, observasi maupun dari dokumen-dokumen yang bersangkutan.

Bab V dalam penelitian ini menjabarkan tentang temuan-temuan penelitian terhadap teori-teori yang sudah ada dan dari penelitian terdahulu serta intepretasi yang ada di lapangan.

Bab VI merupakan beberapa poin yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan serta saran-saran yang ditujukan peneliti kepada berbagai pihak yang berkepentingan terhadap obyek penelitian.