

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin

Lisa Pratiwi*, Hj.Lamsah,
HJ. Farida Yulianti

**Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, NIDN. 11251226201
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, NIDN. 1121076901
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, NIDN. 1119056501
*email, lisapратиwi3@ gmail.com**

ABSTRAK

Lisa Pratiwi, 2020, Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, Pembimbing I : Hj.Lamsah, Pembimbing II : Hj. Farida Yulianti.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, (2) cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, (3) faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Tipe penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah data yang dikumpulkan lebih mengambil bentuk kata-kata atau gambar daripada angka-angka.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Ihsan dalam perekrutan pengurus mengadakan seleksi dari tahap perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi serta penempatan karyawan sudah sesuai dengan tupoksi. (2) Cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Ihsan dengan cara melakukan pengawasan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. (3) Faktor pendukung dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di KPRI Ihsan Kota Banjarmasin adalah koordinasi, komunikasi serta kerjasama antara badan pengawas, pengurus dan karyawan terjalin dengan baik. Faktor penghambat penerapan manajemen SDM di KPRI Ihsan Kota Banjarmasin adanya tugas dan tanggung jawab lain pada sebagian besar pengurus di luar tugas perkoperasian yaitu sebagai PNS.

Kata Kunci : Manajemen SDM, Produktivitas Kerja, KPRI Ihsan

ABSTRACT

Lisa Pratiwi, 2020, Analysis of Human Resource Management in Increasing Work Productivity at the Cooperative of the Republic of Indonesia KPRI Ihsan Banjarmasin City Ministry of Religion Office, Advisor I: Hj. Lamsah, Advisor II: Hj. Farida Yulianti.

This study aims to determine and analyze: (1) human resource management in increasing work productivity in the Employee Cooperative of the Republic of Indonesia (KPRI) Ihsan Office of the Ministry



of Religion of Banjarmasin City, (2) how to improve employee work productivity in the Employee Cooperative of the Republic of Indonesia (KPRI) Ihsan Banjarmasin City Ministry of Religion Office, (3) supporting and inhibiting factors of human resource management in increasing employee productivity in the Employee Cooperative of the Republic of Indonesia (KPRI) Ihsan Banjarmasin City Ministry of Religion Office.

The type of research used is descriptive qualitative. Descriptive qualitative research is data collected that takes the form of words or pictures rather than numbers.

The results showed: (1) Human resource management in increasing work productivity at the Indonesian Employee Cooperative (KPRI) Ihsan in recruiting the management held a selection from the planning, implementation to evaluation and placement of employees in accordance with the tupoksi. (2) How to increase employee productivity at the Ihsan Republic of Indonesia Employee Cooperative (KP-RI) by supervising every work the employee does. (3) Supporting factors in the implementation of human resource management in the KPRI Ihsan Banjarmasin City are coordination, communication and cooperation between supervisory bodies, management and employees are well established. The inhibiting factor of the implementation of HR management in the Ihsan KPRI Banjarmasin City is that there are other duties and responsibilities for the majority of managers outside the duties of cooperatives, namely as civil servants.

Keywords: HR Management, Work Productivity, KP-RI Ihsan

PENDAHULUAN

Kurangnya tenaga profesional yang memang diakui dalam perkembangan Koperasi Pegawai Republik Indonesia masih menghadapi berbagai permasalahan baik internal maupun eksternal. Salah satu permasalahan internal yaitu masih kurangnya tenaga profesional yang menangani Koperasi Pegawai Republik Indonesia Tersebut. Masih banyak tantangan dan permasalahan yang kita hadapi dalam memajukan Koperasi Pegawai.

Berdasarkan observasi awal pada penelitian pendahuluan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin adalah kurangnya jumlah SDM yang bekerja pada unit-unit pelayanan, Jumlah pengawas berjumlah 3 orang, pengurus berjumlah 5 orang dan karyawan hanya 4 orang saja terdiri dari 1 orang karyawan sebagai Manajer merangkap menjadi kasir, 1 orang karyawan sebagai staf administrasi/pembukuaan, 1 orang karyawan sebagai staf unit took dan 1 orang sebagai staf UKM Mart (Waserda). Jika dilihat dari kuantitas/jumlah karyawan tersebut untuk melayani jumlah anggota yang banyak tersebut tidak mencukupi jika dibandingkan dengan jumlah anggota koperasi yang dilayani oleh pengurus dan karyawan. Demikian pula dengan tingkat pendidikan SDM yang bekerja pada KPRI Ihsan tidak sesuai dengan unit-unit pelayanan di mana mereka bekerja. Berdasarkan hasil analisis di atas, maka peneliti akan membahas tentang "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Penelitian ini bertujuan: 1). Mengetahui dan menganalisis bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin; 2) Mengetahui dan menganalisis bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin; dan 3) Mengetahui dan menganalisis faktor pendukung



dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

METODE

Menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yang menggunakan data berupa kalimat, kata atau gambar dan data yang bukan dalam bentuk skala rasio. Tipe penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan pada KPRI Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang berlokasi di Jalan Pulau Laut RT.03 No.24 Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Dan data sekunder melalui orang lain di KPRI Ihsan serta lewat dokumen. Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah informan berjumlah 6 (enam) orang. Metode pengumpulan data melalui wawancara, dan dokumentasi. Dalam konteks penelitian ini analisis data didapat dari kegiatan membahas dan memahami data guna menemukan makna, tafsiran dan kesimpulan tertentu dari keseluruhan data yang terkumpul..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian tentang “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin” dilaksanakan pada tanggal 3 Juni sampai dengan tanggal 9 Juni 2020. Untuk memperoleh data maka dilakukan wawancara pada narasumber informan terkait, dan disamping itu untuk melengkapi data juga dilakukan wawancara pada anggota KPRI Ihsan Kota Banjarmasin. Untuk mendukung data maka juga dilakukan wawancara langsung dilokasi penelitian, dengan begitu peneliti dapat menganalisa tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. Selain itu penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penunjang dan penghambat dalam pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. Pembahasan penelitian sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Berdasarkan hasil penelitian di KP-RI Ihsan dengan 7 (tujuh) orang informan didapatkan informasi bahwa untuk perekrutan tenaga/SDM di KPRI Ihsan Kota Banjarmasin ini sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Dalam perekrutan pegawai pengurus akan mengadakan seleksi dari tahap perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi serta penempatan karyawan sudah sesuai dengan tupoksi. Perencanaan perekrutan tenaga/SDM di KP-RI Ihsan Kota Banjarmasin ini sesuai dengan kebutuhan SDM koperasi. Penempatannya SDM sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang ada



mulai dari Badan Pengawas, Pengurus, Manajer yang merangkap sebagai kasir, administrasi/pembukuan, karyawan Unit Simpan Pnjam dan karyawan Toko yang ada sudah sesuai penempatannya, pendayagunaan SDM dengan melaksanakan pengawasan dan pembinaan terhadap karyawan.

Untuk pengembangan SDM di KP-RI Ihsan dengan mengikutkan karyawan kalau ada kegiatan pendidikan dan pelatihan, workshop dari instansi lain. Dalam rangka pengembangan SDM di KP-RI Ihsan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan.atau kegiatan *workshop*. Hubungan kerja antara pengurus harian dan karyawan selalu dievaluasi bagaimana kompensasi yang diberikan oleh pengurus koperasi Ihsan terhadap karyawan setiap bulannya.

2. Cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Untuk cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain upaya yang dilakukan oleh Badan Pengawas dan pengurus KPRI Ihsan Kota Banjarmasin untuk meningkatkan produktivitas kerja pengurus dan pengurus harian KP-RI Ihsan sudah berupaya maksimal dalam rangka pembinaan sumber daya yang ada dengan cara mengontrol setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pengurus juga memberikan kompensasi terhadap SDM berupa gaji maupun tunjangan. Setiap tahun selalu melakukan namanya rapat tahunan evaluasi kerja akuntabilitas kinerja pengurus dan pengawas, dapat dilihat juga hasil produktivitas kerja dan kinerja karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dari fungsi manajemen. Jika sumber daya manusia tidak dikelola secara baik, efektifitasnya akan merosot lebih cepat daripada sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektifitas organisasional dibanding dengan sumber daya yang lainnya.

3. Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin

Faktor pendukung dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di KP-RI Ihsan Kota Banjarmasin adalah kerjasama antara badan pengawas, pengurus dan karyawan terjalin dengan baik. Koordinasi dilaksanakan secara terus menerus antara pengurus, pengawas dan karyawan melalui rapat bulanan. Sedangkan menurut karyawan faktor yang mendukung penerapan manajemen SDM di KP-RI Ihsan Kota Banjarmasin ini adalah komunikasi antara manajemen dan karyawan itu berjalan dengan baik, yang kedua apapun masalahnya biasanya langsung diselesaikan dengan rapat pengurus dan karyawan, yang ketiganya pendukungnya sumber daya manusianya memahami dan mengerti apa yang dikerjakannya.

Faktor penghambat penerapan manajemen SDM di KP-RI Ihsan Kota Banjarmasin adanya adanya tugas dan tanggung jawab lain pada sebagian besar pengurus di luar tugas perkoperasian yaitu sebagai PNS di Kemenag Kota Banjarmasin sehingga kurang fokus dalam penerapan manajemen tersebut. Kurang fokusnya pengurus koperasi dalam menjalankan jam kerja karena



memiliki tupoksi lain sebagai PNS. Hambatan dari luar lingkungan koperasi kurang berkesinambungan pelatihan-pelatihan untuk manajemen, manajer, karyawan itu dalam hal khusus pelatihan produktivita kerja dan kinerja karyawan. Kalau menurut pendapat anggota kalau penghambat dan pendorong itu sebenarnya yang lebih tahu itu pengurus tidak bisa diketahui oleh anggota.

PENUTUP

Kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin dalam perekrutan pengurus a mengadakan seleksi dari tahap perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi serta penempatan karyawan sudah sesuai dengan tupoksi. Kompensasi berupa gaji maupun tunjangan, bonus dan SHU. Faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan adalah tanggung jawab dan masa kerja karyawan. Untuk pengembangan SDM di KPRI Ihsan ada kegiatan pendidikan dan pelatihan, *workshop* dari instansi lain. Hubungan kerja antara pengurus harian dan karyawan selalu dievaluasi oleh badan pengawas.
2. Cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Ihsan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin dengan pengurus KPRI Ihsan sudah berupaya maksimal dalam rangka pembinaan sumber daya yang ada dengan cara mengontrol setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pengurus juga memberikan kompensasi terhadap SDM berupa gaji maupun tunjangan. Setiap tahun melakukan rapat tahunan untuk mengevaluasi akuntabilitas kinerja pengurus dan pengawas, hasil produktivitas kerja dan kinerja karyawan.
3. Faktor pendukung dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di KPRI Ihsan Kota Banjarmasin adalah koordinasi, komunikasi serta kerjasama antara badan pengawas, pengurus dan karyawan terjalin dengan baik. Semangat yang tinggi dan etos kerja yang tinggi dari sebagian besar pengurus dalam mengembangkan tugas penerapan manajemen SDM serta partisipasi aktif anggota dan karyawan dalam mendukung terlaksananya program-program yang diselenggarakan. Faktor penghambat penerapan manajemen SDM di KP-RI Ihsan Kota Banjarmasin adanya tugas dan tanggung jawab lain pada sebagian besar pengurus di luar tugas perkoperasian yaitu sebagai PNS di Kemenag Kota Banjarmasin sehingga kurang fokus dalam penerapan manajemen tersebut. Kurang fokusnya pengurus koperasi dalam menjalankan jam kerja karena memiliki tupoksi lain sebagai PNS. Hambatan dari luar lingkungan koperasi kurang berkesinambungan pelatihan-pelatihan untuk manajemen, manajer, karyawan itu khusus pelatihan produktivita kerja dan kinerja karyawan.

Adapun saran yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Agar Badan Pengawas Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Ihsan Kota Banjarmasin lebih meningkatkan pengawasan terhadap produktivitas kerja dan kinerja karyawan.
2. Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Ihsan Kota Banjarmasin hendaknya lebih fokus dalam penerapan manajemen SDM.
3. Diharapkan kepada karyawan lebih meningkatkan lagi produktivitas kerjanya agar tujuan organisasi dapat tercapai.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar bisa mengembangkan penelitian ini dengan fokus masalah lainnya.

REFERENSI

Ashar, S. M. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia Press, Jakarta.
Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.



Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta,
Martha, Subandi. 2013. *Perkoperasian dan Pedoman Umum Akutansi Koperasi*. PT. Tatanusa. Al-Bahra
Ladjamudin, Jakarta.
Ruky, Ahmad, S. 2014. *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
Sadili Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

