

# BAB I

## PENDAHULAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Koperasi merupakan salah satu lembaga ekonomi yang bertujuan menciptakan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, yang merupakan sistem ekonomi yang berasaskan kekeluargaan, yang dalam pembangunannya diarahkan agar memiliki kemampuan menjadi badan usaha yang lebih efisien serta menjadi gerakan ekonomi yang tangguh dan berakar dalam masyarakat. Sebagaimana digariskan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1, bahwa **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”**

Penjelasan pasal 33 UUD RI 1945 sebelum di amandemen yang merupakan titik tolak bagi pembangunan ekonomi Indonesia bahwa kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan bukan kemakmuran orang-seorang dan badan usaha yang sesuai dengan itu adalah Koperasi. Peran dan fungsi Koperasi sangat penting dalam menumbuh kembangkan potensi ekonomi rakyat, untuk itu usaha pemerintah dalam mengembangkan ekonomi pada khususnya koperasi perlu mendapat dukungan dan partisipasi aktif dari masyarakat, sehingga kehidupan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan dapat segera terwujud. Seperti yang dikemukakan pada pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1992 tentang Perkopersian mengenai pengertian koperasi sebagai berikut : **“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum**

**koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.**

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa Koperasi sebagai suatu badan usaha harus menunjukkan sifat-sifat seperti organisasi pada umumnya, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan usaha untuk mencapai keberhasilan, maka koperasi tidak lepas dari peran para pelaksana yang mengelola kelangsungan hidup koperasi. Dalam hal ini adalah pengurus, manajer, dan karyawan. Keberhasilan sebuah perusahaan/koperasi dalam menjalankan usahanya adalah berkat dukungan dan partisipasi dari anggota, kemampuan pengurus dalam mengelola koperasi tersebut serta keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menjadikan koperasi tersebut menjadi semakin kuat dalam mempertahankan dan mengembangkan kegiatannya. Namun tidak sedikit hambatan-hambatan operasional yang dihadapi oleh koperasi. Faktor yang paling mendasar untuk mengatasi hambatan-hambatan adalah faktor sumber daya manusia, oleh karena itu koperasi dituntut harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (karyawan) yang dimilikinya dengan sebaik mungkin agar memiliki kinerja (prestasi kerja) yang optimal. Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan koperasi yang optimal dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia di koperasi. Sumber Daya Manusia yang ada dalam kehidupan perkoperasian yaitu anggota koperasi, pengurus koperasi, pengawas koperasi, manajer dan karyawan koperasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:12) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* : **“Karyawan merupakan kekayaan utama suatu organisasi yang harus dipelihara dengan baik”**.

Oleh karena itu, karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari para manajer koperasi, mulai dari kenyamanan tempat kerja, suasana lingkungan kerja, hubungan karyawan dan pengelolaan karyawan yang baik sehingga karyawan diharapkan memiliki kesungguhan dalam bekerja. Dalam pelaksanaannya peran karyawan sangat penting bagi koperasi.

Pengurus ialah orang-orang yang dipercaya pada rapat anggota untuk menjalankan tugas dan wewenang dalam menjalankan roda organisasi dan bisnis, sehubungan dengan hal itu, maka pengurus wajib melaksanakan harapan dan amanah anggota yang disampaikan dalam forum rapat anggota. Pengurus koperasi dapat mengangkat pengelola (manajer) dan diberi wewenang serta kuasa untuk mengelola usaha koperasi. Pengelola (manajer) bertanggung jawab kepada pengurus. Pengangkatan pengelola didasarkan pada tingkat kebutuhan dan tuntutan yang dihadapi oleh koperasi.

Upaya untuk memajukan koperasi perlu diperhatikan sebagai faktor penunjang yang akan mengarahkan lajunya usaha koperasi supaya berkembang dengan baik yaitu dengan adanya kumpulan orang-orang, struktur organisasi yang jelas, serta kemampuan mengelola usaha yaitu Sumber Daya Manusia yang ada dalam koperasi tersebut. Seiring dengan itu mewujudkan cita-cita koperasi sebagaimana yang dikehendaki, perlu suatu usaha yang dapat memberikan jalan terhadap kemajuan koperasi untuk mendukung perkembangan tersebut.

Koperasi sebagai badan usaha memerlukan pengelola yang profesional dibidangnya. Koperasi harus dapat beraktivitas dalam menyelenggarakan serta mengenal potensi yang ada. Oleh sebab itu peran Sumber Daya Manusia memiliki andil yang besar, seperti dengan adanya pengurus, manajer dan karyawan yang memegang peranan penting bahkan dapat mempengaruhi perkembangan koperasi dalam mewujudkan rencana dan cita-cita anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Peranan manajer dalam koperasi adalah sesuatu yang penting, metode kinerja kerja yang baik dan penuh tanggung jawab akan menentukan pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan mengelola sangat dibutuhkan untuk mengantisipasi perubahan dan melakukan penyesuaian terhadap situasi dan kondisi yang dihadapi. Oleh karena itu, seorang manajer harus memiliki kreativitas tinggi, berjiwa inovatif dan fleksibel sehingga akan lebih mudah dalam mengatasi segala masalah yang akan timbul sewaktu-waktu. Apabila seorang manajer dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin pada unit-unit usaha tidak mampu memimpin dan bekerja secara efektif, maka akan tercipta pola kerja yang tidak terencana dan terarah. Dengan demikian manajer tersebut tidak mampu merumuskan dan memberikan arahan secara sistematis mengenai cara kerja yang harus dilakukan oleh karyawan. Tetapi bila manajer dalam kepemimpinannya dapat mengambil tindakan tepat dalam kegiatan koperasi maka apa yang menjadi tujuan dari koperasi tersebut akan lebih mudah tercapai. Kinerja koperasi dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan manajer dalam menggunakan sumber-sumber daya secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal. Peranan ini

sangat strategis guna meningkatkan efektivitas usaha koperasi yaitu mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja, menempatkan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas usaha koperasi yaitu melalui perbaikan organisasi dan tata kerja yang memperkecil pemborosan pada penggunaan sumber-sumber daya yang ada.

Berdasarkan penjelasan di atas untuk menjalankan tugas dan fungsinya, manajer harus mampu menggerakkan dan menjelaskan kepada karyawan mengenai semua hal yang berkaitan dengan tugas karyawan itu sendiri agar karyawan dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak terjadi tumpang tindih, serta harus mampu memberikan gambaran garis prosedur kerja bagi karyawan, sehingga jika manajer mampu menjalankan secara terkoordinasi dengan baik maka diharapkan karyawan dapat termotivasi, sehingga disiplin kerja karyawan akan meningkat.

Disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh beberapa koperasi/perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Bagi organisasi koperasi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam koperasi/perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia

mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Husein Umar (2000:95), **“Disiplin adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi”**.

Dapat dijelaskan bahwa disiplin adalah pertaturan atau pedoman yang telah ditetapkan di dalam organisasi untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan. Perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat dilihat dalam beberapa hal, yaitu : keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, prestasi buruk, mencuri, tidur ketika kerja, berkelahi mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obatan terlarang ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara ilegal.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan, koprasi unit desa (KUD) Puspa Mekar yang beralamat di Jln. Sersan Bajuri km. 07 Cihideung Parongpong Jawa Barat, ada beberapa permasalahan ataupun fenomena mengenai peran menejer dan disiplin kerja karyawan. Permasalahan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Upaya-upaya manajer dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan
2. Adanya ketidakdisiplinan karyawan, terutama dalam hal ketidakhadiran dan keterlambatan

Koperasi tempat penelitian diberi nama koperasi unit desa (KUD) Puspa Mekar yang beralamat di Jln. Sersan Bajuri km. 07 Cihideung Parongpong Jawa Barat. Koperasi ini bergerak pada bidang persusuan. Dalam melaksanakan aktivitas usahanya koperasi dikelola oleh tiga orang pengurus (ketua, sekretaris, bendahara), tiga orang pengawas dan lima belas karyawan. Adapaun unit usaha yang dikekola meliputi tiga unit, yaitu ;

1. Unit Perdagangan Susu,
2. Unit Waserda,
3. Unit Simpan Pinjam.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui lebih mendalam tentang sejauh mana pengoptimalan peranan manajer dan upaya-upaya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan Koprasi unit desa (KUD) Puspa Mekar Cihideung Parongpong Jawa Barat. Dari hasil survey diperoleh keadaan Koprasi unit desa (KUD) Puspa Mekar Cihideung Parongpong Jawa Barat berdasarkan persentase kehadiran. Berikut rumus cara menghitung persentase kehadiran :

$$\text{Persentase kehadiran} = ( \text{Jumlah hari Absen} : \text{Jumlah hari kerja} ) \times 100$$

$$= (6 \text{ hari} : 231 \text{ hari}) \times 100$$

$$= 0,025 \times 100$$

$$= 2,5 \% \text{ (Jumlah persentase ketidakhadiran)}$$

$$= \text{Pesentase kehadiran} = 100\% - 2,5 \%$$

$$= 97,4 \%$$

**Tabel 1.1 Presentase ketidakhadiran karyawan KUD Puspa Mekar**

No	Tahun	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Keterlambatan (%)
1.	2017	75	25	20
2.	2018	84	16	32
3.	2019	90	10	42

*Sumber : Buku Absensi (KUD Puspa Mekar) tahun 2017-2019.*

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui tingkat persentase ketidakhadiran cenderung berfluktuasi, disebabkan upaya-upaya manajer untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, belum sepenuhnya dapat diterima dan dijalankan oleh para karyawan. Data tersebut memberikan gambaran bahwa karyawan memiliki kecenderungan pada tingkat disiplin yang masih kurang optimal. Sehingga perlu melakukan analisis agar disiplin kerja meningkat. Adapun rekapitulasi absensi selama 3 bulan terakhir adalah sebagai berikut :

IKOPIN

**Tabel 1.2 Rekapitulasi ketidakhadiran bulan Januari – Maret 2019**

No	Nama	Ketidakhadiran			Jml	Keterlambatan			Jml
		Jan	Feb	Mar		Jan	Feb	Mar	
1	AS	0	0	0	0	1	0	2	3
2	RD	5	0	0	5	4	2	3	9
3	BS	0	0	0	0	6	0	0	6
4	JH	0	0	0	0	1	0	6	7
5	LN	0	0	0	0	0	1	0	1
6	SS	0	0	0	0	8	3	2	13
7	EJ	0	0	0	0	3	0	0	3
8	ST	0	0	0	0	0	1	0	1
9	NA	0	0	0	0	0	6	5	11
10	NS	7	0	0	7	3	4	1	8
11	NL	0	1	0	1	1	2	9	12
12	RG	0	1	0	1	0	0	2	2
13	EP	6	6	2	14	6	3	0	9
14	SN	0	0	0	0	2	4	0	6
15	DR	4	2	0	6	0	0	0	0
Jumlah					34	Jumlah			79

Sumber : Buku Absensi (KUD Puspa Mekar) tahun 2019.

Berdasarkan paparan tersebut tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan dan tingkat ketidakhadiran karyawan bisa dikatakan kurang baik, maka dari itu peneliti bermaksud ingin mengkaji serta menganalisis lebih mendalam tentang peran manajer dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan, peneliti melihat begitu pentingnya peningkatkan disiplin kerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu menurut Mardan (2016) yang berjudul “Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”. Hasil penelitian tersebut bahwa peran pemimpin dalam melaksanakan pengawasan kepada bawahan cukup maksimal, dimana pemimpin yang selalu melaksanakan pengawasan kepada bawahan tidak dilaksanakan secara rutin. Peningkatan disiplin kerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, dalam kategori yang tinggi yang berdasarkan hasil dari penelitian, dimana terdapat disiplin kehadiran yang baik, ketetapan jam kerja, menggunakan pakaian, serta ketaatan terhadap peraturan.

Berdasarkan paparan fenomena masalah dan peneliti terdahulu, peneliti bermaksud ingin mengkaji lebih serta menganalisis lebih mendalam tentang peran manajer dalam upaya-upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan, serta peneliti melihat begitu pentingnya peningkatkan disiplin kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian, yaitu :**“Analisis Peran Manajer Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”** studi kasus pada Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil identifikasi maka penelitian memberi batasan – batasan pada permasalahan yang akan diambil, maka penulismerumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran manajer dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar
3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan manajer dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar.

### **1.3. Maksud Dan Tujuan**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini untuk mendiskripsikan mengenai peranan manajer pada Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Peran manajer dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar
2. Disiplin kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar.
3. Upaya apa saja yang dapat dilakukan manajer dalam meningkatkan disiplin karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1. 4.1Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada penerapan ilmu pengetahuan dan pemikiran pada umumnya, dan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta lebih utama berkenaan dengan peranan manajer dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

#### **1.4.1 Aspek Guna Laksana**

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Koperasi Unit Desa (KUD) Puspa Mekar, dalam mengambil keputusan dan strategis oleh manajer sebagai upaya pencapaian efisiensi dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan.

