

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi bukan sekedar badan usaha dengan indikator keberhasilannya oleh volume usaha, SHU, dan banyaknya aset. Tetapi secara idiologis koperasi adalah lembaga pemberdaya masyarakat. Perubahan paradigma dari pembangunan pemberdayaan meniscayakan pentingnya lembaga ekonomi model koperasi. Dengan demikian penempatan koperasi sebagai lembaga ekonomi yang tergantung pada kekuatan *charity* pemerintah harus diakhiri secara bertahap.

Koperasi sebagai gerakan ekonomi yang tumbuh dari masyarakat lebih merupakan organisasi swadaya masyarakat yang lahir atas kehendak, kekuatan swadaya dan partisipasi masyarakat dalam menentukan tujuan, sasaran kegiatan-kegiatan serta pelaksanaannya. Keberadaan koperasi sebagai wadah untuk mewujudkan kesejahteraan bersama bagi seluruh rakyat Indonesia sejalan dengan nilai yang terkandung dalam alinea pembukaan dan kehendak pasal 33 ayat 1 undang-undang dasar 1945. Nilai-nilai yang terkandung dalam alinea pembukaan menghendaki pengisian kemerdekaan Indonesia dengan melaksanakan pembangunan ekonomi guna terwujudnya kesejahteraan social secara adil dan merata. System perekonomian yang dikehendaki berdasarkan pasal 33 ayat 1 undang-undang dasar 1945 dan

penjelasannya sebagai ciri demokrasi ekonomi bangsa Indonesia.

Keberhasilan sebuah koperasi dalam menjalankan usahanya adalah berkat dukungan dan partisipasi dan 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 tersebut sangat sulit, 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.

Proses kegiatan suatu organisasi suatu koperasi pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang tangguh diperlukan untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang teramat sangat penting dalam aktivitas dan kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara

untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal. Sukses dan tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan.

Organisasi koperasi adalah suatu cara atau sistem hubungan kerja sama antara orang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama antara orang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama dan bermaksud mencapai tujuan yang ditetapkan bersama-sama dalam suatu wadah koperasi.

Sebagai organisasi koperasi mempunyai tujuan organisasi yang merupakan kumpulan dari tujuan-tujuan individu dari anggotanya, jadi tujuan koperasi sedapat mungkin harus mengacu dan memperjuangkan pemuasan tujuan individu anggotanya, dalam operasionalnya harus sinkron. Karena pada dasarnya tujuan koperasi adalah mensejahterakan anggota koperasinya itu sendiri.

Sutrisno (2009:213) dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam artikel (Sayidiman Suryohadiprojo, Membangun Disiplin dari Pemimpin : 2014) Seorang dapat dinamakan “pemimpin” kalau ia menunjukkan kemampuan menjalankan kepemimpinan, yaitu kemampuan memotivasi dan mengajak orang-orang lain menjalankan sesuatu yang menjadi kepentingan bersama.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2010:221). Menurut (Rivai, 2010:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja selanjutnya dapat dilakukan dengan memberikan sanksi berupa hukuman dan teguran agar dapat menciptakan efek jera bagi karyawan dan agar karyawan tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi (Iswara, 2013:25). Oleh karena itu disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Pemimpin sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan.

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.

Peranan kepemimpinan 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 peranannya 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.

Kondisi ini juga berlangsung pada organisasi koperasi di Indonesia, khususnya Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya, dimana dalam tugas sehari – hari organisasi koperasi ini juga membutuhkan peranan sumber daya manusia yang didalamnya yang dinamakan perangkat organisasi koperasi yaitu : Rapat Anggota, Pengurus, Pengawas. Ketiga perangkat tersebut memiliki fungsi dan kedudukan yang berbeda.

Koperasi tempat penelitian di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya, yang berlokasi di Jl. Cipaku – Majalaya Rt. 01/03 Desa Cipaku Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung Kode Pos 40383 Tlp. (022) 5957147, 5950035 Ext 171. Dengan Badan Hukum No. 230/ BH/ 518-KOP/ V/ 1999. Tanggal 03 Mei 1999. Jumlah anggota yang terdaftar dan masih aktif sebanyak 586 anggota, pelindung 1 orang, penasehat 1 orang, pengurus 3 orang, pengawas 3 orang, manajer 1 orang dan asisten manajer 1 orang dan karyawan 17 orang. Koperasi ini memiliki beberapa unit usaha yaitu unit simpan pinjam, unit perdagangan (penjualan tunai dan kredit, sembako, mebel air, elektro, kebutuhan rumah tangga, cafe, mini

market), unit rekanan dan jasa (pengadaan barang ke RSUD majalaya seperti barang cetak, ATK, alat listrik, gas LPG linen cleaning service, photo copy, perpanjangan STNK, BBN, mutasi kendaraan, pembayaran rekening online dan cuci kendaraan).

Analisis Gaya Kepemimpinan dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya adalah jenis gaya kepemimpinan seperti apa yang sesuai diterapkan dalam menjalankan tugas rancangan kerja yang sudah ditetapkan oleh pengurus koperasi dan wewenangnya itu sendiri; mengelola sumberdaya secara efisien, memberikan perintah kepada kepala unit usaha, mengangkat dan memberhentikan karyawan dengan jalur musyawarah bersama pengurus koperasi, dan bertindak sebagai pemimpin dan mampu melaksanakan kerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan koperasi. Kurangnya ketegasan dari manajer yang mengakibatkan jobdesk karyawan yang tidak sesuai dengan jobdesk yang ditemukan. Oleh karena itu manajer sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi koperasi dalam kegiatan operasional koperasi. Berdasarkan hasil wawancara kepada asisten manajer dan karyawan dapat diperoleh bahwa:

1. Gaya kepemimpinan manajer dalam mengelola koperasi terutama dalam pembagian jobdes kepada karyawan kurang optimal karena manajer terlalu memberikan tanggung jawabnya kepada kepala unit misalkan dari membuat laporan keuangan, membuat rencana kerja, memimpin dan membimbing serta mengawasi karyawan dan usaha. .
2. Manajer kurang memberikan pengawasan terhadap karyawan sehingga

kedisiplinan karyawan jadi menurun terutama pada jam masuk kerja yang seharusnya masuk kerja pukul 08.00 WIB akan tetapi karyawan ada yang masuk lebih dari waktu yang telah ditentukan.

3. Dalam daftar hadir (presensi) karyawan semua unit usaha, tingkat absensi meningkat karena banyak karyawan yang meminta izin untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.

Tabel 1. 1 Presentase kehadiran karyawan

| No | Tahun | Kehadiran (%) | Keterlambatan (%) |
|----|-------|---------------|-------------------|
| 1. | 2016 | 75 | 20 |
| 2. | 2017 | 84 | 28 |
| 3. | 2018 | 90 | 32 |
| 4. | 2019 | 92 | 34 |
| 5. | 2020 | 90 | 46 |

Sumber : Buku Absensi karyawan KOPMEN Mulia RSUD Majalaya

4. Berdasarkan Tabel 1.1. dapat diketahui tingkat keterlambatan karyawan semakin meningkat setiap tahunnya disebabkan kurangnya peran manajer dalam mengawasi serta memberikan ketegasan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih efektif. Data tersebut memberikan gambaran bahwa karyawan memiliki kecenderungan pada tingkat disiplin yang masih kurang baik. Sehingga perlu melakukan analisis agar disiplin kerja meningkat.
5. Setiap rapat triwulan Manajer kurang mengevaluasi mengenai jobdes karyawan serta kehadiran dan keterlambatan karyawan.

Maka dari itu peneliti bermaksud ingin mengkaji lebih serta menganalisis lebih mendalam tentang Gaya Kepemimpinan Manajer yang belum optimal serta peneliti melihat begitu pentingnya peningkatan

disiplin kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian, yaitu

“Analisis Gaya Kepemimpinan Manajer dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”

studi kasus pada Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, untuk lebih mengarahkan pembahasan serta pemecahan masalah, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Manajer Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya
3. Upaya - upaya apa saja yang dilakukan Manajer dalam meningkatkan Disiplin Karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara keseluruhan mengenai gaya kepemimpinan Manajer dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Manajer di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja Karyawan Koperasi konsumen Mulia RSUD Majalaya.
3. Mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan disiplin karyawan di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan dalam dua aspek yaitu:

1. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Dalam aspek ini hasil penelitian dapat memperkaya khasanah pengembangan ilmu koperasi pada umumnya dan khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

2. Aspek guna laksana

Dalam aspek penelitian ini dapat menjadi masukan sebagai bahan informasi bagi koperasi yang bersangkutan dan juga koperasi lainnya dalam meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan.