

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan suatu negara merupakan tanggung jawab bersama bagi semua elemen negara. Pada hakikatnya pembangunan nasional indonesia yaitu membangun seluruh sektor dari negara indonesia, terutama membangun manusia seutuhnya. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat merupakan pondasi yang kuat untuk negara indonesia terus melakukan pembangunan pada seluruh sektor. Indikasi telah terciptanya pembangunan ini dapat dilihat dengan adanya peningkatan taraf kehidupan masyarakat indonesia.

Sektor perekonomian merupakan salah satu dari berbagai sektor yang harus diupayakan untuk terus berkembang dan mengalami pertumbuhan. Pada pelaksanaannya pembangunan perekonomian di indonesia disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan, hal ini tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 ayat 1: **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”**.

Pada kenyataannya pelaksanaan sistem perekonomian yang sesuai dengan penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 ayat 1 adalah koperas. Pelaksanaan perkoperasian di indonesia ini diatur dalam Undang-Undang No.25 tahun 1992 tentang Perkoperasian. Dengan demikian jelaslah bahwa pelaksanaan koperasi lebih ditegaskan selaras dengan pelaksanaan perekonomian di indonesia.

Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.25

Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab 1 Pasal 1, yaitu:

**“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”**

Dalam pelaksanaannya badan usaha koperasi berpegang teguh pada asas kekeluargaan dengan tujuan untuk mensejahterakan setiap individu yang menjadi anggota. Tujuan utamanya adalah mensejahterakan anggota pada bidang ekonomi. Maka koperasi perlu untuk terus memperhatikan segala aspek pendukung dalam perkembangan koperasi.

Aspek pendukung dalam perkembangan koperasi adalah aspek pengelolaan dan sumber daya manusia yang dimiliki koperasi. Maka koperasi harus mampu melakukan manajemen sumber daya manusia yang ada pada koperasi dengan baik agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Pengelolaan sumber daya manusia pada koperasi adalah suatu pengakuan betapa berharganya tenaga kerja atau sumber daya manusia pada koperasi. Dalam hal ini berperan untuk meningkatkan kontribusi tenaga kerja agar dapat mencapai produktivitas. Oleh karenanya, perlu adanya pengelolaan elemen manusia pada sebuah koperasi. Pada koperasi yang dimaksud sumber daya manusia meliputi pengurus dan juga karyawan.

Pengurus koperasi yaitu mereka yang diberi amanat dalam rapat anggota untuk melakukan pengelolaan terhadap organisasi maupun usaha koperasi sesuai mandat yang diberikan. Adapun tugas pengurus yang dijelaskan dalam Undang-

Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 30 ayat 1 adalah sebagai berikut:

- 1. Mengelola koperasi dan usahanya.**
- 2. Mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi.**
- 3. Menyelenggarakan Rapat Anggota.**
- 4. Mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.**
- 5. Menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib.**
- 6. Memelihara daftar buku anggota dan pengurus.**

Sedangkan ayat 2 menjelaskan dengan rinci mengenai wewenang pengurus, sebagai berikut:

- 1. Mewakili koperasi di dalam dan di luar pengadilan.**
- 2. Memutuskan penerimaan dan penolakan anggota baru serta pemberhentian anggota sesuai dengan ketentuan dalam Anggaran Dasar.**
- 3. Melakukan tindakan dan upaya bagi kepentingan dan kemanfaatan koperasi sesuai dengan tanggung jawabnya dan keputusan Rapat Anggota.**

Dalam penjelasan di atas dikatakan bahwa dalam pengelolaan koperasi, pengurus yang memiliki kuasa dalam rapat anggota seharusnya melaksanakan kegiatan yang berdasar pada kepentingan dan manfaat bagi koperasi beserta anggotanya yang selaras dengan hasil rapat anggota.

Dengan demikian pengurus selaku pengelola koperasi dan usaha koperasi dapat diartikan sebagai pemimpin dalam sebuah koperasi. Kepemimpinan pengurus yang dimaksud adalah segala bentuk usaha yang dapat dilaksanakan oleh jajaran pengurus dalam mempengaruhi anggota maupun karyawan untuk bertindak sesuai dengan tujuan dari koperasi.

Maka pengurus sebagai pemimpin dan menjadi pusat kendali dalam pelaksanaannya seharusnya menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan. Pengurus sebagai pemimpin memiliki peranan penting dalam berjalannya kegiatan-kegiatan pengelolaan koperasi dan usaha koperasi termasuk dalam pendayagunaan sumber daya manusianya.

Pendayagunaan sumber daya manusia pada koperasi adalah pada karyawan. Koperasi harus melakukan pengelolaan pada sumber daya manusianya dengan profesional sehingga dapat tercipta kesetaraan pada apa yang menjadi kebutuhan karyawan dengan kepentingan dan kemampuan organisasi koperasi. Adanya kesetaraan tersebut akan berpengaruh pada adaptasi diri setiap pribadi terhadap segala sesuatu yang ditetapkan organisasi koperasi dalam menciptakan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja karyawan adalah kondisi yang menunjukkan perilaku pada diri karyawan yang selaras dengan ketentuan peraturan organisasi. Dalam pelaksanaannya disiplin kerja karyawan adalah serangkaian upaya untuk mengusahakan agar karyawan bertindak sesuai ketentuan organisasi peraturan dalam meningkatkan efisiensi dengan mencegah pemborosan waktu dan energi.

Guna meningkatkan disiplin kerja karyawan, pengurus dituntut untuk memperhatikan, mengarahkan dan memberikan motivasi yang dibutuhkan karyawan. Pengurus sebagai pemimpin harus mampu untuk memberikan arahan kepada karyawannya dalam bertindak dalam melaksanakan kegiatannya dalam mencapai tujuan koperasi.

Koperasi KPRI Sasakadana Kab. Garut merupakan koperasi yang dibentuk sejak bulan Oktober tahun 1953 dan resmi berbadan hukum dengan No. 356. A/BH/IX-20-67 tanggal 12 Juli 1967. Koperasi KPRI Sasakadana termasuk kedalam koperasi fungsional yang anggotanya merupakan para pegawai atau karyawan Pemda Garut setempat.

Anggota pada koperasi KPRI Sasakadana sebagian besar merupakan para pegawai pemerintah daerah meliputi PNS dengan Gol I - Gol IV dan tenaga kerja kontrak serta pensiunan Pemda Garut. Jumlah anggota KPRI Sasakadana menurut Laporan RAT tahun 2020 adalah sebanyak 742 orang. Anggota tersebut tersebar pada dinas – dinas setempat sebanyak 590 orang, wilayah kecamatan dan kelurahan sebanyak 46 orang dan Setda/Pensiunan sebanyak 106 orang. Dalam pengelolaan organisasi dan usaha koperasi KPRI Sasakadana dikelola oleh 5 orang pengurus dan pengawasan kegiatannya dilakukan oleh 3 orang pengawas.

Dalam upaya untuk melayani dan memenuhi kebutuhan anggotanya, KPRI Sasakadana menjalankan 4 unit usaha yang sesuai atas dasar kesepakatan dan kebutuhan anggota. Adapun usaha yang dijalankan KPRI Sasakadana yaitu:

1. Unit Simpan Pinjam

Unit simpan pinjam adalah unit usaha utama yang dijalankan oleh koperasi KPRI Sasakadana, dalam kegiatannya yaitu memberikan jasa layanan simpanan berupa tabungan anggota dan jasa simpanan berjangka. Jasa layanan pinjmana yang koperasi berikan kepada anggota berupa pinjaman bersifat jangka pendek dan bersifat jangka

panjang. Besaran dana pinjaman diberikan kepada anggota dengan kisaran dari Rp. 100.000,00 sampai Rp. 30.000.000,00.

## 2. Unit Usaha Tenda

Unit usaha tenda adalah unit usaha yang dalam kegiatannya memberikan jasa penyewaan tenda dan alat-alat pesta. Jasa penyewaan tenda ini bisa diakses oleh anggota maupun masyarakat umum atau non anggota.

## 3. Unit Barang Waserda

Unit barang waserda adalah unit usaha yang mengadakan dan menyediakan berbagai permintaan dan yang dibutuhkan anggota KPRI Sasakadana. Aktivitas unit barang memberikan pelayanan kepada anggota dan non anggota

## 4. Unit Jasa Lain-lain

Unit jasa lain-lain merupakan unit yang memberikan pelayanan jasa penyewaan wisma dan aula yang dimiliki oleh koperasi.

Dalam menjalankan berbagai unit usaha yang dijalankan koperasi diperlukan adanya karyawan yang kompeten sesuai dengan bidangnya agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi baik dari karyawan maupun dari koperasi. Pada pelaksanaan kegiatan unit usaha yang dijalankan oleh koperasi KPRI Sasakadana digerakan oleh 12 orang karyawan yang tersebar pada unit usaha koperasi, di antaranya 2 orang sebagai pengelola unit usaha barang waserda, 8 orang pengelola simpan pinjam dan administrasi umum koperasi meliputi unit

usaha penyewaan tenda dan jasa lain-lain, serta 2 orang lainnya sebagai penjaga malam dan kebersihan koperasi.

Peran pengurus dalam kegiatan koperasi adalah sebagai pemimpin. Oleh karena itu, pengurus pada KPRI Sasakadana harus mampu mengoptimalkan peran kepemimpinannya agar dapat berdampak positif terhadap koperasi. Namun, berdasarkan observasi peneliti diduga bahwa pengurus koperasi KPRI Sasakadana belum sepenuhnya mengoptimalkan peran kepemimpinannya, sehingga berdampak pada tindakan karyawan salah satunya menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan.

Indikasi yang menunjukkan kurangnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan KPRI Sasakadana dapat ditunjukkan melalui rekapitulasi absensi karyawan. Berikut merupakan data rekapitulasi absensi karyawan KPRI Sasakadana:

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi Karyawan KPRI Sasakadana Tahun 2016-2020**

Tahun	Efektif Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absensi			Total Jumlah Absensi	Persentase Ketidakhadiran (%)
		Sakit (Hari)	Ijin (Hari)	Alfa (Hari)		
2016	238	48	48	6	102	3,57
2017	239	43	55	6	104	3,67
2018	244	26	56	5	87	2,97
2019	247	18	92	4	114	3,89
2020	242	28	110	11	149	5,13

Sumber: Hasil Rekapitulasi Absensi Karyawan KPRI Sasakadana 2016-2020

Menurut tabel 1.2 yaitu hasil rekapitulasi absensi karyawan total absensi karyawan memiliki kecenderungan meningkat. Pada tahun 2016 presentase ketidakhadiran karyawan sebesar 3,57% sedangkan ditahun 2017 presentase

ketidak hadirannya karyawan sebesar 3,67%, pada tahun 2018 persentase ketidak hadirannya karyawan sebesar 2,97%, berikutnya pada tahun 2019 persentase ketidak hadirannya karyawan sebesar 3,89% dan pada tahun 2020 persentase ketidak hadirannya karyawan sebesar 5,13%.

Total jumlah absensi dengan tren meningkat ini mengindikasikan bahwa selama 5 tahun terakhir tingkat disiplin kerja karyawan KPRI Sasakadana semakin rendah atau menurun. Selain itu, ditemukan fakta bahwa adanya karyawan yang tidak disiplin waktu dalam bekerja, seperti halnya datang bekerja tidak tepat waktu dan pulang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan pelaksanaan pekerjaan menjadi terhambat. Berdasarkan survey peneliti memang masih ditemukan karyawan yang datang lebih dari pukul 08.00 WIB dan pulang sebelum pukul 14.00 WIB atau tidak sesuai dengan waktu bekerja.

Hal ini diduga karena kurangnya peran kepemimpinan pengurus dalam mengarahkan dan mendisiplinkan karyawan didukung dengan fakta hasil observasi peneliti bahwa kurangnya pengawasan yang diberikan pengurus terhadap pengelolaan serta kegiatan yang dijalankan oleh koperasi KPRI Sasakadana menyebabkan karyawan merasa bekerja tanpa pengawasan sehingga menyebabkan disiplin kerja berkurang. Pengurus kurang memberikan pengawasan secara langsung, seperti jarang datang ke koperasi untuk mengontrol dan melakukan pengawasan. Oleh karena itu, dugaan adanya masalah disiplin kerja pada KPRI Sasakadana yang disebabkan oleh kurangnya peran kepemimpinan pengurus semakin kuat.



Penelitian mengenai peran kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan telah banyak dilakukan oleh mahasiswa atau peneliti, diantaranya yaitu Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di UPT Puskesmas Indrapura Kecamatan Air Putih Kabupaten Batur Bara oleh Rafidah (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan peranan kepemimpinan pada variabel pengarahan dan pengawasan dengan disiplin kerja pegawai.

Penelitian selanjutnya yaitu mengenai Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat oleh Sri Dewi (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sudah cukup baik dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menerapkan kepemimpinan dan memberikan arahan petunjuk kepada pegawai sebagai organisasi dan melakukan pengawasan pengambilan keputusan. Namun dalam meningkatkan kinerja pegawai masih terdapat kekurangan pengetahuan para pegawai dan perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang menunjukkan fenomena , maka peneliti menentukan judul penelitian ini yang berhubungan dengan peran kepemimpinan pengurus dan disiplin kerja karyawan yaitu “ **ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN PENGURUS DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN**” (Studi Kasus pada Koperasi KPRI Sasakadana Kabupaten Garut Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Mengacu pada uraian latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan pengurus pada KPRI Sasakadana
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan pada KPRI Sasakadana
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan peran kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada KPRI Sasakadana

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan bagaimana peran kepemimpinan pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan pada KPRI Sasakadana.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Peran kepemimpinan pengurus pada KPRI Sasakadana
2. Tingkat disiplin kerja karyawan pada KPRI Sasakadana
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan peran kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada KPRI Sasakadana

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat untuk:

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk berkembangnya pengetahuan mengenai koperasi dengan bidang manajemen sumber daya manusia dengan implementasi pada peran kepemimpinan pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan pada koperasi.
- b. Sebagai tolak ukur dalam menilai dan mengetahui kehandalan pada pelaksanaan penelitian, menjabarkan, serta memahami kasus dan sebagai upaya dalam menyelesaikan kasus tersebut dengan penerapan ilmu yang sesuai.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan bisa memberi utilitas serta masukan sebagai bahan evaluasi bagi koperasi yang bersangkutan serta koperasi lainnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan peran pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan koperasi.