

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan salah satu pelaku ekonomi yang diharapkan mampu mempercepat laju pertumbuhan ekonomi di negara kita dan mampu berperan sejajar dengan dua pelaku ekonomi lainnya, yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Kemampuan koperasi ini harus diarahkan untuk mewujudkan koperasi sebagai badan usaha sekaligus gerakan ekonomi rakyat yang sehat dan tangguh dalam rangka meningkatkan kondisi ekonomi dan kesejahteraan rakyat.

Sehingga untuk mencapai keberhasilan tersebut, koperasi harus benar-benar menjalankan bisnisnya dengan sebaik mungkin dengan membuat sistem dan strategi agar tujuan koperasi yakni pelayanan terhadap kebutuhan anggota baik langsung maupun tidak langsung serta memperbaiki keadaan perekonomian anggota koperasi dapat terpenuhi. Keberhasilan koperasi dalam menyejahterakan anggota ini perlu didukung oleh keberhasilan organisasi dan manajemen koperasi itu sendiri yang dituntut adaptif terhadap lingkungan eksternal dan mengelola lingkungan internal agar melahirkan inovasi yang bernilai tinggi. Sehingga koperasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional.

Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi serta alat utama dalam mempercepat misi dan visi organisasi. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional perlu adanya sistem manajemen sehingga tujuan

organisasi dapat tercapai dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia ini sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut Samsudin (Hamali 2018 : 15) adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh.

Salah satu unsur tercapainya tujuan organisasi adalah keberadaan pemimpin yang mampu meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mendorong dan memberi fasilitas para karyawan untuk mengekspresikan segala kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Kepemimpinan dalam organisasi ini adalah bagaimana cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen, dan memberi motivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Koperasi Karyawan Harapan Kita sedang berbenah untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sisi pengembangan sumber daya manusia, sistem prosedur, teknologi, maupun pelayanannya. Koperasi Karyawan Harapan Kita berdiri pada tanggal 14 Agustus 1996 dan memperoleh Badan Hukum Nomor: 307/BH/KWK.10/IX/1996. Saat ini Koperasi Karyawan Harapan Kita memiliki pengurus koperasi sebanyak 3 orang dengan posisi Ketua, Bendahara, Sekretaris dan memiliki karyawan koperasi sebanyak 4 orang dengan posisi Administrasi Pembukuan, Administrasi Simpan Pinjam, Administrasi Perdagangan dan

Administrasi Umum. Sedangkan anggota koperasi yang aktif sebanyak 252 orang. Sementara unit usaha yang dijalankan Koperasi Karyawan Harapan Kita adalah unit perdagangan (koperasi konsumsi) dan unit Simpan pinjam.

Organisasi Koperasi Karyawan Harapan Kita dalam mencapai keberadaan sumber daya manusia yang mumpuni dengan mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik sangat diperlukan, karena memudahkan dan mempercepat tujuan organisasi koperasi. Kemampuan ini selayaknya dimiliki oleh pengurus koperasi dalam mengatur organisasinya. Namun demikian, ada beberapa kenyataan di lapangan yang memperlihatkan bahwa keberadaan pengurus koperasi hanya sebagai formalitas untuk mengisi kekosongan jabatan, sehingga pengurusnya dipilih secara acak bahkan karena kedekatan emosional yang akhirnya mulai sedikit terjadi masalah-masalah dalam menjalankan organisasinya.

Masalah-masalah tersebut diantaranya ketidakmampuan pengurus dalam menjalankan visi misi koperasi, kurang memiliki pengetahuan perkoperasian baik tentang sistem koperasi maupun inovasi dalam perkembangan teknologi yang semakin maju, sehingga kondisi koperasinya semakin menurun. Masalah lain adalah ketidakmampuan dalam mengatur karyawan dengan baik sehingga terjadinya demotivasi kerja karyawan dan kinerja yang semakin menurun.

Melihat fenomena tersebut diatas, diperlukan pengkajian mendalam mengenai kepemimpinan pengurus koperasi yang mampu menjalankan organisasi dengan manajemen dan sistem yang baik sehingga tujuan organisasi koperasi tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan beberapa permasalahan yang dialami Koperasi Karyawan Harapan Kita terkait dengan kinerja karyawan, diantaranya :

1. Kualitas kerja dalam hal sistem pencatatan dan pelaporan khususnya dalam unit perdagangan yang belum optimal dan kurang tertata dengan baik sehingga laporan akhir keuangan khususnya di perdagangan setiap bulannya sering bermasalah.
2. Program Kerja dan informasi yang kurang lancar antara karyawan sehingga kurangnya disiplin waktu dalam menghasilkan pelaporan sesuai waktu yang ditentukan.
3. Kerja sama antar karyawan kurang optimal karena adanya kecanggungan sikap dikarenakan perbedaan usia yang jauh.
4. Omset dalam bidang usaha perdagangan selama 4 tahun terakhir mengalami penurunan.

Berikut adalah data omset perdagangan Koperasi Karyawan Harapan Kita 4 tahun terakhir :

Tabel 01 Pencapaian Omset Penjualan di Unit Perdagangan Tahun 2014 – 2017

Tahun	Omset (Rp)
2014	59.833.020
2015	57.738.595
2016	57.661.187
2017	67.937.373
2018	61.201.909

Sumber : Laporan RAT 2014 -2017

Tabel di atas menunjukkan omset perdagangan di Koperasi Karyawan Harapan Kita 5 (lima) tahun terakhir terus mengalami penurunan, walaupun ditahun 2017 sempat naik kembali, hal tersebut diduga karena rendahnya kinerja karyawan Koperasi Karyawan Harapan Kita.

Timbulnya masalah-masalah tersebut di atas diduga karena:

1. Kurangnya inisiatif dari pengurus untuk merumuskan target kerja yang jelas, standar prosedur kerja dan uraian pekerjaan yang tertulis sehingga karyawan kurang maksimal dalam penyelesaian pelaporan.
2. Tidak berjalannya sistem informasi dan komputerisasi yang jelas sehingga sering terjadi kesalahan dalam pelaporan.
3. Komunikasi yang kurang lancar diantara pengurus dan karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih dalam dengan merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu perlu diketahuinya gambaran mengenai kepemimpinan pengurus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut penting untuk diteliti khususnya konsentrasi ilmu yang sedang peneliti kerjakan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan teori yang ada dengan kenyataan di lapangan dan untuk kebutuhan bahan penelitian berikutnya, serta untuk koperasi yang sedang diteliti yaitu Koperasi Karyawan Harapan Kita dalam perbaikan kinerja kedepannya.

Metode penelitian yang akan digunakan untuk masalah tersebut adalah metode deskripsi (*descriptive*). Melalui pengamatan langsung (*observation*)

terhadap objek yang diteliti serta dengan melakukan wawancara terhadap pihak manajemen perusahaan sehingga dapat diperoleh data yang diyakini keabsahannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Koperasi karyawan Harapan Kita, maka yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan pengurus yang dilakukan di koperasi ini sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka penelitian diberi judul :

“Analisis Kepemimpinan Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Harapan Kita Bandung Giri Gahana Golf & Resort Jatinangor – Sumedang)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah yang diungkapkan di Bab I, maka pokok permasalahan yang dapat penulis diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan pengurus yang terjadi di Koperasi Karyawan Harapan Kita.
2. Bagaimana gambaran umum kinerja karyawan Koperasi Karyawan Harapan Kita.
3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Harapan Kita.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan mengenai Kepemimpinan Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Harapan Kita. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pelaksanaan kepemimpinan pengurus di Koperasi Karyawan Harapan Kita
2. Gambaran umum kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Harapan Kita
3. Upaya-upaya yang dilakukan pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Harapan Kita

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini untuk memberikan informasi mengenai gambaran bagaimana kepemimpinan pengurus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Harapan Kita dan juga diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna untuk :

1. Manfaat Teoritis (Aspek Pengembangan Ilmu)

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki kaitan yang sama dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan tambahan ilmu, wawasan dan pengetahuan mengenai pengembangan sumber daya manusia.

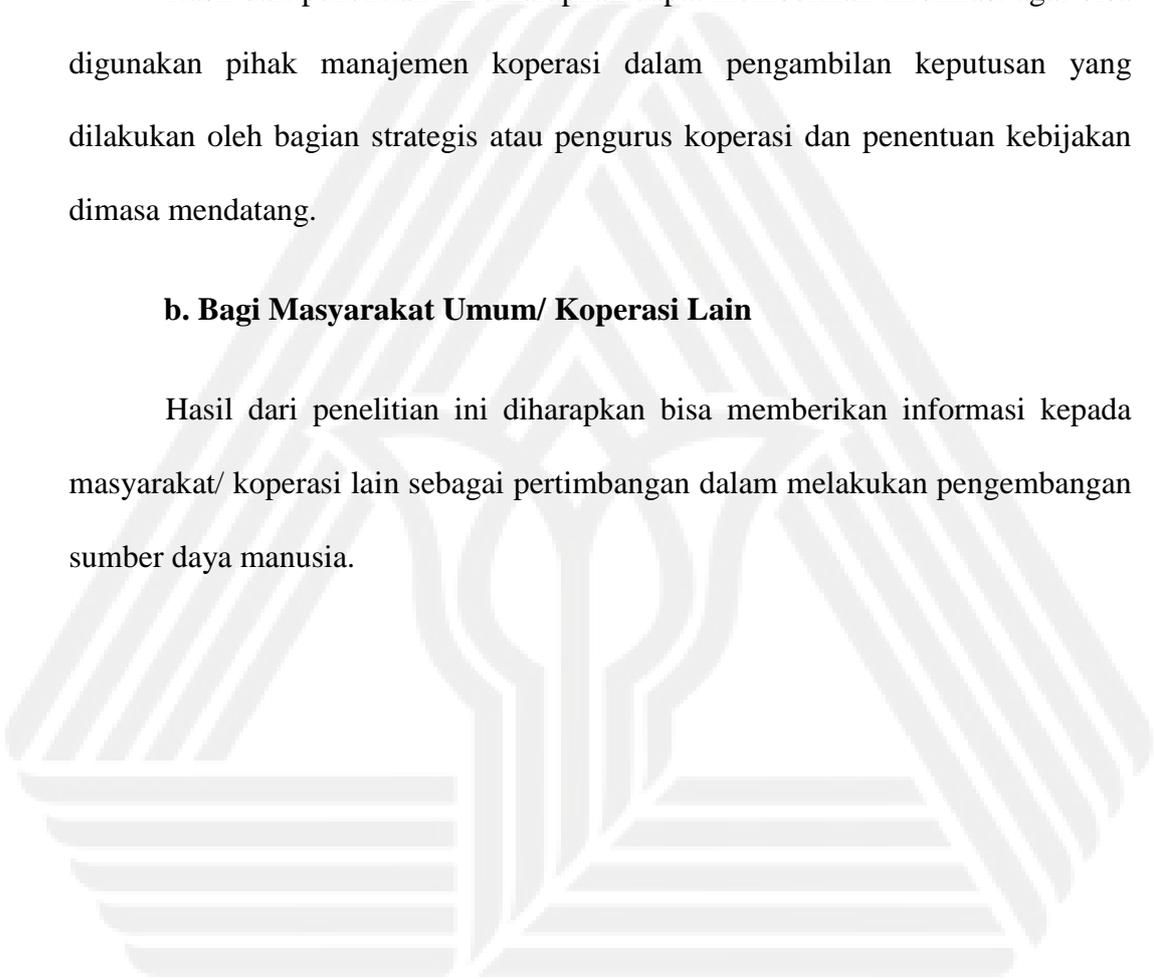
2. Manfaat Praktis (Aspek Guna Laksana)

a. Bagi Koperasi Karyawan Harapan Kita

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi agar bisa digunakan pihak manajemen koperasi dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh bagian strategis atau pengurus koperasi dan penentuan kebijakan dimasa mendatang.

b. Bagi Masyarakat Umum/ Koperasi Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi kepada masyarakat/ koperasi lain sebagai pertimbangan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia.



IKOPIN