

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia adalah salah satu negara yang tergolong sebagai negara yang berkembang yang diwujudkan dengan berbagai upaya untuk meningkatkan perekonomiannya agar tetap optimal, seperti halnya dengan cara pengembangan bisnis di berbagai badan usaha di Indonesia. Terdapat tiga badan usaha di Indonesia yaitu: Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), dan Koperasi.

Koperasi yang merupakan badan usaha di Indonesia, keberadaannya diakui oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian. Pada Pasal I Ayat I dinyatakan bahwa:

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

Berdasarkan definisi koperasi di atas koperasi adalah badan usaha yang melaksanakan kegiatan berdasarkan prinsip koperasi dan berasaskan kekeluargaan. Karena dalam wujud kegiatannya koperasi memiliki tujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Organisasi koperasi merupakan suatu cara atau sistem hubungan kerja antara orang dengan seorang yang memiliki kepentingan yang sama dan bermaksud mencapai tujuan yang ditetapkan bersama-sama dalam wadah

koperasi. Karena pada dasarnya tujuan dari koperasi tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab II Pasal 3:

“Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya kekuasaan tertinggi pada koperasi terdapat pada Rapat Anggota. Pada pelaksanaan Rapat Anggota, baik Rapat Anggota Tahunan (RAT) atau Rapat Anggota lainnya. Anggota sangat berperan karena anggota memiliki hak berbicara dan mengemukakan pendapatnya untuk keberlangsungan koperasi.

Salah satu indikator keberhasilan pada setiap organisasi juga terdapat pada Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi (Koperasi). Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan dan keberhasilan koperasi. Sumber daya manusia (SDM) terdiri dari pengurus, pengawas, anggota dan karyawan yang berperan dalam setiap kegiatan koperasi dengan tujuan untuk keberlangsungan koperasi. Maka dari itu untuk melahirkan koperasi yang bermutu diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai dan kompeten dalam bidangnya mengingat begitu pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan koperasi.

Namun demikian masih terdapat hambatan-hambatan yang dihadapi oleh koperasi. Salah satu yang menjadi faktor hambatan yaitu sumber daya manusia.

Oleh sebab itu koperasi harus bisa mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki dengan sebaik mungkin.

Sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia siap bekerja sesuai dengan kemampuannya secara maksimal. Berhasil dan tidaknya suatu organisasi (koperasi) dalam mencapai tujuan yang ditetapkan ada pada sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam organisasi (koperasi) perlu peran Pengurus di mana gaya kepemimpinan dari setiap pengurus dapat mempengaruhi keberlangsungan koperasi.

Menurut Erni Tisnawati, (2018:15) Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang pada umumnya digunakan oleh pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan tersebut antara lain: Kepemimpinan Personal, Kepemimpinan Non Personal, Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Kebapakan, Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan Permisif, Kepemimpinan Bakat, Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Kharismatik, Kepemimpinan Visioner, Kepemimpinan Tim, Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan yang Mendukung, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Delegatif, Kepemimpinan Berorientasi Prestasi.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin juga memiliki aspek yang dapat memengaruhi penurunan pada kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan hal yang

menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Menurut Edy Sutrisno, (2019:86) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan , yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan harus memperoleh perhatian yang lebih dari koperasi, mulai dari kenyamanan tempat kerja, suasana lingkungan kerja, hubungan karyawan dengan koperasi sehingga karyawan diharapkan memiliki kesungguhan dalam bekerja.

Kondisi ini juga berlangsung pada koperasi di Indonesia, khususnya KP-RI Marga Mulia Cibatu, di mana dalam tugas sehari-hari membutuhkan peranan sumber daya manusia yang di dalamnya dinamakan perangkat organisasi koperasi yaitu: Rapat Anggota, Pengurus, Pengawas. Ketiga perangkat tersebut memiliki fungsi dan kedudukan yang berbeda. Koperasi tempat penelitian ini di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Marga Mulia Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut, yang bertempat di Jl. Raya Pasar Cibatu No.49 Kode Pos 44185, Koperasi Marga Mulia memperoleh Hak Badan Hukum (HBH) untuk pertama kali dengan nomor 5210, atas usul/kesepakatan RAT yang diselenggarakan pada tanggal 24 Januari 1960. KP-RI Marga Mulia Cibatu merupakan Koperasi serba usaha yang memiliki beberapa unit yaitu:

a. Unit Simpan Pinjam

Unit Simpan Pinjam adalah lembaga keuangan non-bank yang memiliki kegiatan usaha menerima simpanan dari anggotanya dan memberikan pinjaman uang kepada para anggota dengan bunga rendah.

Unit Simpan Pinjam (USP) merupakan salah satu unit usaha milik KP-RI Marga Mulia Cibatu yang memiliki tanggung jawab sama dalam memajukan koperasi ini di bidang simpan pinjam.

b. Unit Pusat (Niaga)

Unit usaha ini terbagi dalam 3 jenis usaha yaitu unit toko sandang, unit toko kelontong dan penyewaan aula.

1. Toko Sandang ini merupakan salah satu bidang usaha dari unit pusat pada KP-RI Marga Mulia yang di dalamnya terdapat aksesoris, pakaian muslim, pakaian anak, seragam sekolah, seragam guru, sepatu, seprei, bantal, kasur lipat, ranjang kayu jati dll.

2. Toko Kelontong

Unit usaha ini turut berkontribusi dalam memajukan koperasi dari segi bisnis dengan menjual berbagai kebutuhan rumah tangga dan sembako secara eceran bagi anggota dan non-anggota koperasi. Produk yang tersedia dari unit usaha ini seperti peralatan mandi, pembersih rumah, beras, minyak goreng, mie instan dan lain sebagainya.

3. Penyewaan Aula

KPRI Marga Mulia memiliki sebuah ruangan serbaguna (aula) yang cukup luas pada bagian dalam gedung koperasi. Aula ini dijadikan sebagai unit usaha koperasi dikarenakan salah satu tempat yang cukup populer di kalangan masyarakat Kecamatan Cibatu. Aula ini sering digunakan untuk berbagai keperluan seperti acara resepsi pernikahan, lapangan bulu tangkis, ruang pertemuan dll.

c. Unit Perumahan

KP-RI Marga Mulia Cibatu terus berupaya mengedepankan pemberdayaan anggotanya, salah satu aktivitas usaha yang dilakukan KP-RI Marga Mulia Cibatu adalah dengan menjalankan unit usaha perumahan yang menyediakan layanan untuk renovasi, pembangunan sampai uang muka pembelian rumah khusus kepada anggotanya melalui unit usaha perumahan.

KP-RI Marga Mulia Cibatu memiliki jumlah anggota sebanyak 360 orang, Pengurus 5 orang yang terdiri dari Ketua, Wakil Ketua I, Wakil Ketua II, Sekretaris dan Bendahara. Pengawas 3 orang terdiri dari Ketua, Sekretaris dan Anggota. 7 orang karyawan terbagi di beberapa unit yang ada di KP-RI Marga Mulia Cibatu 2 orang di Toko kelontong, 2 orang di Toko sandang, 1 orang Penyewaan Aula, Administrasi Umum 1 orang, Kebersihan 1 orang. KP-RI Marga Mulia Cibatu memerlukan pemimpin yang diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada koperasi. Berdasarkan hasil survei pendahuluan pertama dapat dilihat bahwa permasalahan yang terjadi pada KP-RI Marga Mulia Cibatu diduga terletak pada ketidaksiplinan kerja karyawan dengan realita yaitu:

1. Waktu operasional koperasi jam 09.00-17.00 WIB merupakan ketetapan dari koperasi, namun karyawan masih ada yang terlambat sehingga unit yang ada dalam koperasi tidak berjalan sesuai dengan jam operasional dan mengakibatkan unit buka lebih lama dan tutup lebih cepat.

Berikut ini tabel daftar absensi karyawan KP-RI Marga Mulia Cibatu:

Tabel 1. 1 Daftar Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan
KP-RI Marga Mulia Cibatu

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Kehadiran (%)	Keterlambatan (%)
1.	2017	6	75	20
2.	2018	6	84	28
3.	2019	6	90	32
4.	2020	6	92	34
5.	2021	7	90	46

Sumber: Buku Absensi karyawan KP-RI Marga Mulia Cibatu

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui tingkat keterlambatan karyawan semakin meningkat setiap tahunnya. Data tersebut memberikan gambaran bahwa karyawan memiliki kecenderungan pada tingkat disiplin yang masih kurang baik.

2. Karyawan kurang disiplin dalam memperhatikan kebersihan ruangan, kualitas barang dan kelayakan makanan yang dijual. Ini menyebabkan kurangnya partisipasi anggota sebagai pelanggan.

Berdasarkan observasi terkait permasalahan ketidakdisiplinan karyawan yang terjadi pada KP-RI Marga Mulia Cibatu diduga disebabkan kurangnya peran kepemimpinan dalam mengawasi serta memberikan ketegasan kepada karyawan dengan realita yang terjadi sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan ketua, menurut informasi yang didapat dari sekretaris dan observasi peneliti ketua dan wakil ketua II jarang berada di koperasi. Dalam hal ini semua pengurus diwajibkan hadir di koperasi 4 hari dalam waktu kerja namun ketua berada di koperasi sebulan hanya 2-3 hari dalam waktu kerja (tidak adanya data absensi dari semua pengurus). Kebanyakan pengurus tidak terlalu memahami tentang koperasi contohnya KP-RI Marga Mulia Cibatu merupakan

koperasi yang sudah berbasis digital yang di mana setiap pengurus harus bisa mengakses namun pada nyatanya hanya sekretaris yang mengetahui pengelolaannya.

2. Tidak adanya kekompakan dari semua pengurus dan gaya kepemimpinan Ketua yang kurang bertanggungjawab, sekretaris yang condong lebih memahami koperasi dari pengurus lain, wakil Ketua I yang memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi pada koperasi, wakil Ketua II yang jarang berada di koperasi, bendahara yang melakukan sesuatu patokannya ke pengurus lain.
3. Kurangnya peran pengurus (ketua,wakil ketua I,wakil ketua II,sekretaris dan bendahara) dalam mengatur dan mengelola sehingga pelaksanaan RAT yang seharusnya di bulan Januari tetapi terlaksana pada bulan Maret akhir.
4. Pengurus kurang memperhatikan mengenai perkembangan anggota KP-RI Marga Mulia Cibatu yang dibuktikan dengan tabel perkembangan anggota KP-RI Marga Mulia Cibatu di bawah ini:

Tabel 1. 2 Data Perkembangan Anggota KP-RI Marga Mulia Cibatu 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Anggota (orang)	Presentase (%)
1.	2017	456	-
2.	2018	432	(-5)
3.	2019	410	(-5)
4.	2020	390	(-5)
5.	2021	360	(-8)

Sumber: buku pertanggung jawaban pengurus dan pengawas KP-RI Marga Mulia Cibatu

Dari data Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah anggota setiap tahunnya menurun. Penurunan semakin terlihat di tahun 2021 dengan jumlah anggota menjadi 360 orang. Penurunan anggota ini disebabkan oleh:

- Anggota koperasi yang pensiun
- Anggota koperasi yang dimutasi
- Pandemi covid-19

5. Pengurus kurang memperhatikan kedisiplinan karyawan dengan tidak memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang sering melakukan keterlambatan.

Dari latar belakang yang telah diuraikan, belum ada penelitian mengenai gaya kepemimpinan pengurus pada KP-RI Marga Mulia Cibatu. Maka dirasa perlu adanya penelitian mengenai gaya kepemimpinan pengurus pada KP-RI Marga Mulia Cibatu.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi adalah berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Pengurus KP-RI Marga Mulia Cibatu Garut.
2. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan KP-RI Marga Mulia Cibatu Garut.
3. Upaya-Upaya apa saja yang harus dilakukan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut ini:

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian untuk menganalisis dan mendeskripsikan mengenai Gaya Kepemimpinan Pengurus dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada KP-RI Marga Mulia Cibatu.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gaya Kepemimpinan Pengurus KP-RI Marga Mulia Cibatu.
2. Disiplin Kerja Karyawan KP-RI Marga Mulia Cibatu.
3. Upaya-Upaya yang dapat meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di KP-RI Marga Mulia Cibatu.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan edukasi serta masukan untuk Koperasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan. KP-RI Marga Mulia yang berhubungan dengan Manajemen sumber daya manusia.

Ada dua aspek yaitu:

1.4.1 Kegunaan Aspek Teoritis

Dalam aspek penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan halnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Aspek Praktis

a. Bagi KP-RI Marga Mulia Cibatu

Dalam aspek ini hasil penelitian dapat dijadikan masukan ketika koperasi menemukan masalah dan memberikan masukan-masukan positif yang bersifat membangun dalam meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan.

b. Bagi pihak lain

Sebagai sarana menambah ilmu pengetahuan terutama untuk yang ingin mengetahui informasi mengenai masalah yang diteliti.